

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI GURU PNS KOTA BATAM**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

HERNOWO

NIM. 015583445

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2011

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING AND JOB SATISFACTION OF CIVIL SERVANT TEACHER ACHIEVEMENT BATAM CITY

The research was carried out at civil servant teacher who served in the kindergarten, elementary, junior and senior high school in Batam for the purpose of (1) to know how big the influence of training on the job performance of teachers as civil servants Batam (2) to determine how much influence the satisfaction employment of civil servant teachers work performance in Batam (3) to determine the level of training and job satisfaction influences together towards achievement of civil service teachers in Batam.

The number of respondents was 11 people. Sampling technic done by proportional random sampling method. Determination of the number of samples of each level is determined based on the number of samples divided by population and multiplied by 100 percent.

The conclusion of the analysis conducted is as follows (1) separately (partial), the training variables affect job performance variables of 24.2%. (2) Separately job satisfaction also have an influence 86.8% of teachers' work performance and (3) Taken together, training and job satisfaction variables affect the work performance of teachers by 76.2%.

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI
GURU PNS KOTA BATAM

Penelitian ini dilakukan pada guru PNS yang bertugas di TK, SD, SMP< dan SMA Kota Batam dengan tujuan sebagai berikut (1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja guru PNS se-Kota Batam (2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru PNS se-Kota Batam (3) untuk mengetahui tingkat pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi guru PNS se-Kota Batam.

Jumlah responden yang ditentukan sebanyak 115 orang. Teknik pengambilan *sample* dilakukan dengan metode proporsional *random sampling*. Penentuan jumlah sampel dari masing-masing jenjang ditentukan berdasarkan jumlah sampel dibagi jumlah populasi dikali 100 persen

Kesimpulan dari analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut (1) secara terpisah (*parsial*), variabel pelatihan mempengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 24,2%. (2) Secara terpisah pula kepuasan kerja mempunyai pengaruh 86,8% terhadap prestasi kerja guru dan (3) Secara bersama-sama, variabel pelatihan dan kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja guru sebesar 76,2%.

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru PNS Kota Batam adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (*plagiat*), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Batam, 13 Agustus 2011
Yang Menyatakan



(Drs. Hernowo)
NIM 015583445

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru PNS Kota Batam

Penyusun TAPM : Drs. Hernowo
 NIM : 015583445
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : 13 Agustus 2011

Menyetujui:

Pembimbing I,



Prof.DR.Moeljadi,SE,SU,M.Si
 NIP 19530727 197903 1 005

Pembimbing II



Sucati, M.Sc, Ph.D
 NIP 19520213 198503 2 001

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/
 Program Magister Manajemen



Drs.Supartomo, C.B, M.Si.
 NIP 19521022 198203 1 002

Direktur Program Pascasarjana



Sucati, M.Sc, Ph.D
 NIP. 19520213 198503 2 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Drs. Hernowo.
NIM : 015583445
Program studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja
Terhadap Prestasi Kerja Guru PNS Kota Batam

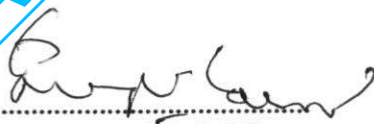
Telah diperthankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 13 Agustus 2011
Waktu : 09.30 – 11.00 WIB


Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji


Drs. Supartomo, C.B, M.Si

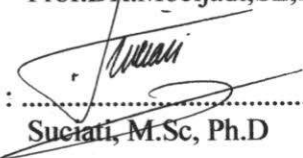
Penguji Ahli


:
Dr. Chairy

Pembimbing I


:
Prof. DR. Moeljadi, SE, SU, M.Si

Pembimbing II


:
Suciati, M.Sc, Ph.D

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah Yang Maha Esa, TAPM ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Dalam penyelesaian TAPM ini, tentunya tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan sendiri tanpa bimbingan, petunjuk, bantuan, dan saran dari berbagai pihak, untuk itulah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor dan Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Batam selaku penyelenggara program Pascasarjana;
3. Prof. DR. Moeljadi, SE, M.Si, selaku pembimbing I dan Suciati, Ph.D, selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan TAPM ini;
4. Kabid Program Magister Manajemen selaku penanggung jawab program Pascasarjana;
5. Kepala Dinas Pendidikan Kota Batam yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk kuliah dan mengadakan penelitian hingga selesainya TAPM ini;
6. Istri dan anak – anak tercinta yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam penyelesaian TAPM ini;
7. Sahabat, Kepala Sekolah, dan para Guru yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, penulis berdoa semoga Allah Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan TAPM ini dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Batam, 13 Agustus 2011

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
<i>Abstract</i>	i
Pernyataan Orisionalitas	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Tabel.....	ix
BAB I	PENDAHULUAN..... 1
	A. Latar Belakang Masalah..... 1
	B. Rumusan Masalah..... 8
	C. Tujuan Penelitian..... 9
	D. Kegunaan Penelitian..... 9
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA..... 11
	A. Kajian Teori..... 11
	1. Pelatihan..... 11
	2. Kepuasan Kerja..... 25
	3. Prestasi Kerja..... 27
	4. Penelitian Terdahulu..... 44
	B. Kerangka Berpikir..... 47
	C. Definisi Operasional..... 50
BAB III	METODE PENELITIAN..... 53
	A. Desain Penelitian..... 53
	B. Populasi dan Sampel..... 54
	C. Instrumen Penelitian..... 56
	D. Pengujian Instrumen..... 61
	E. Prosedur Pengumpulan Data..... 67
	F. Metode Analisis Data..... 68

BAB IV	TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	77
	A. Hasil Penelitian.....	77
	B. Diskripsi Variabel Penelitian.....	82
	C. Uji Asumsi Klasik.....	83
	D. Pengujian Hipotesis.....	88
	E. Hubungan Faktor Demografi dengan Prestasi Kerja.....	92
	F. Temuan Penelitian.....	92
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	96
	A. Kesimpulan.....	96
	B. Saran.....	97
	Daftar Pustaka.....	98
Lampiran:		
Lampiran I	Kuesioner Penelitian	
Lampiran II	Data Kuesioner Variabel X1, X2, dan Y	
Lampiran III	Regresi	
Lampiran IV	Korelasi	
Lampiran V	Gambar	
Lampiran VI	Deskripsi	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kebutuhan “skills” Pada Latihan dan Pendidikan/ Pengembangan	14
Gambar 2.2	Elemen-Elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja	31
Gambar 2.3	Bagan Fungsi Personalia dan Kepuasan Kerja	40
Gambar 2.4	Bagan Kepuasan Kerja dan Penghargaan	41
Gambar 2.5	Grafik Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap Absensi Pegawai.....	43
Gambar 2.6	Grafik Korelasi Umur dan Jenjang Pekerjaan	44
Gambar 2.7	Model Hubungan Variabel X_1 , X_2 , dengan Y	50
Gambar 4.1	Model Histogram Uji Normalitas data	84
Gambar 4.2	Grafik PP-Plot Uji Normalitas Data	85
Gambar 4.3	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	86

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Data Guru Kota Batam	54
Tabel 3.2	Data Guru Yang Telah Mengikuti Pelatihan Dinas Pendidikan Kota Batam Berdasarkan Kualifikasi Tahun 2010	55
Tabel 3.3	Data Sampel Masing-Masing Jenjang Pendidikan	56
Tabel 3.4	Data Demografi Menurut Usia	58
Tabel 3.5	Data Demografi Menurut Pendidikan	58
Tabel 3.6	Data Demografi Menurut Masa Kerja	59
Tabel 3.7	Data Demografi Menurut Jenjang Pendidikan	59
Tabel 3.8	Kisi – Kisi Instrumen Penelitian	60
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Instrumen	65
Tabel 3.10	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	67
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	78
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	79
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	81
Tabel 4.6	Hasil Uji Deskripsi Variabel	82
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinieritas	87
Tabel 4.8	Hasil Uji Anova	89
Tabel 4.9	Hasil Uji Model R	89
Tabel 4.10	Hubungan Antar Variabel	90
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien	91
Tabel 4.12	Hasil Uji Anova Faktor Demografi	92
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Faktor Demografi	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai suatu bangsa yang sedang berkembang dan dalam rangka melaksanakan pembangunan di segala bidang kehidupan masyarakatnya, maka sangat disadari sepenuhnya bahwa untuk melaksanakan pembangunan di segala bidang kehidupan sangat ditentukan oleh faktor manusia itu sendiri, baik sebagai perencana, pelaksana, dan penikmat hasil pembangunan. Agar pelaksanaan pembangunan dapat berjalan dengan baik dan berkesinambungan, maka bangsa Indonesia harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan profesionalisme yang tinggi. Oleh sebab itu berbagai usaha yang telah dilakukan baik oleh pemerintah maupun oleh pihak swasta agar kualitas sumber daya manusia dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan dinamika perubahan lingkungan telah banyak dilakukan baik secara formal maupun informal.

Sekolah sebagai lembaga (institusi) pendidikan merupakan tempat berlangsungnya proses pembelajaran dilakukan. Dalam kegiatannya sekolah bukan hanya tempat berkumpulnya guru dan murid, melainkan suatu tatanan organisasi yang saling berkaitan antara guru, murid dan lingkungan sekitar. Proses pendidikan dan pengajaran dapat berhasil apabila operasional sekolah berdasarkan pada landasan formal undang-undang Sisdiknas yang dibantu oleh sarana dan prasarana yang memadai, serta di dukung oleh tenaga pendidik (guru) yang profesional dan bertanggungjawab.

Menurut Fatah (1998) salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan anak didik dalam melakukan proses transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi serta internalisasi etika dan moral ditentukan oleh guru sebesar 34%, pengelola (kepemimpinan kepala sekolah) 22%, sarana fisik 26%, dan waktu belajar 18%. Sementara Saman (1994) mengatakan bahwa peranan guru dalam pendidikan (pengajaran) merupakan ujung tombak bahkan bersifat menentukan.

Peranan guru bersifat multidimensional karena peran guru beraneka ragam, yaitu guru sebagai pendidik atau orang tua pengajar, pemimpin atau manajer, produsen atau pelayan, pembimbing atau fasilitator, motivator atau stimulator, peneliti atau narasumber. Guru menempati posisi penting dalam upaya memenuhi kebutuhan tenaga-tenaga pembangunan nasional ke depan serta menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat membawa negara kepada kemajuan. Dalam menghadapi situasi pendidikan yang multikultural menuntut prestasi kerja yang tinggi dari setiap guru, sebab peran guru tidak cukup hanya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing, melainkan diperlukan peran guru sebagai pelayan, fasilitator dan nara sumber. Prestasi kerja guru yang tinggi mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas.

Menurut Irawan (1997) prestasi kerja merupakan kecakapan atau kemampuan pegawai/guru dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan, penampilan atau perilaku dalam melaksanakan tugas, sikap, cara yang digunakan dalam melaksanakan tugas, ketegaran jasmani dalam menjalankan tugas. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi

kerja guru. Oleh karena itu perlu diketahui lebih lanjut faktor apa saja yang diperkirakan dapat meningkatkan prestasi kerja guru, sehingga proses pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan baik dan dapat memberikan hasil yang memuaskan.

Masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja guru pada era terakhir ini diidentifikasi beberapa hal antara lain: kemampuan intelektual guru, pelatihan, inovasi guru, motivasi guru. Menurut Irawan (1997) prestasi guru yang rendah disebabkan karena kemampuan intelektual guru yang kurang, pelatihan yang belum maksimal penerapannya di sekolah, inovasi guru belum optimal, motivasi guru baik motivasi internal maupun motivasi eksternal belum maksimal, penguasaan guru terhadap materi pembelajaran terhadap siswa kurang aspiratif dan belum mengikuti metode-metode baru, penguasaan guru terhadap pengembangan tugas-tugasnya masih kurang. Guru masih kurang puas terhadap lingkungan pekerjaannya, guru belum mampu menerima dan menerapkan berbagai informasi baru dengan optimal. Berkaitan juga prestasi kerja guru dengan pembinaan kepala sekolah misalnya dengan cara melaksanakan observasi kelas, memonitoring, mengevaluasi kinerja guru belum dilaksanakan kepala sekolah secara baik dan benar.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut di atas, menurut Surakhmat (1981) bahwa pelatihan dan kepuasan kerja guru dirasakan masih sangat kurang yang mengakibatkan prestasi kerja guru menurun yang pada akhirnya mengakibatkan mutu pendidikan rendah. Selanjutnya Surakhmat (1981) mengatakan bahwa disiplin kerja pendidik

sangat rendah, ketertutupan mental pendidik untuk menerima hal-hal baru (inovasi) merupakan masalah yang sangat penting untuk dicermati, sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja guru.

Dari waktu ke waktu masalah prestasi kerja guru sering diperbincangkan masyarakat luas, yang dibuktikan dengan banyaknya kritikan dilontarkan terhadap guru. Menurut data penelitian Balitbang Depdiknas (1998) menunjukkan penguasaan guru SD, SLTP dan SLTA dalam materi pelajaran yang diajarkan tidak sampai 50%, padahal seorang guru harus menguasai paling tidak 75% dari seluruh materi yang diajarkannya. Balitbang Depdiknas seperti dikutip Fatah (1998) menemukan bahwa sebahagian kecil waktunya untuk tugas di sekolah sedangkan sebahagian besar digunakan untuk memperoleh penghasilan tambahan ditempat lain.

Gambaran masalah prestasi guru dikaitkan dengan pelatihan yang pernah diikuti dan kepuasan kerja sangat menarik untuk dibahas, dimana fenomena yang teramati menunjukkan bahwa sebagian guru dalam pelaksanaan tugasnya belum memperbaharui materi pelajarannya seperti pembuatan Silabus, RPP dan program penilaian, sebagian guru masih tetap mempertahankan satuan pembelajaran yang lama, sebagian guru jarang mempersiapkan media pembelajaran, hubungan guru dan siswa masih bersifat paternalistik-feodalistik-birokratif yakni adanya sikap dan sifat birokrasi, belum menciptakan metode baru, guru belum termotivasi dalam pelaksanaan tugas.

Masalah pelatihan dan kepuasan kerja yang dimiliki guru atau masalah yang lain yang diduga sebagai penyebab terjadinya kemerosotan prestasi dan kurangnya semangat untuk bekerja keras perlu diteliti. Untuk meningkatkan produktivitas dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Hal ini menjadi penting karena walaupun pemerintah pusat, provinsi maupun kota Batam telah berupaya memperbaiki kesejahteraan guru, menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai serta mengupayakan pelatihan guru, tetapi dari tahun ke tahun mutu lulusan belum meningkat secara signifikan.

Berbagai langkah dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (guru) agar dapat memenuhi tuntutan pembangunan pendidikan dengan meningkatkan kualitas manusianya atau masyarakatnya telah banyak dilakukan. Namun produktivitas pendidikan yang rendah, merupakan akibat rendahnya kualitas sumber daya manusia atau guru. Dan ini menjadi hambatan didalam pelaksanaan program-program pembangunan pendidikan. Pemerintah juga mengadakan langkah-langkah pembangunan SDM dengan jalan pemerataan dan peningkatan pendidikan kepada seluruh guru disertai dengan peningkatan keterampilan melalui kegiatan pelatihan, seminar, dan lokakarya. Kegiatan pelatihan dimaksud telah menjadi program rutin Kementerian Pendidikan yang telah menelan biaya atau anggaran yang tidak sedikit. Pelatihan itu sendiri tidak harus diartikan secara sempit berupa penataran, lokakarya atau seminar, karena pelatihan merupakan salah satu tipe program pembelajaran yang menitikberatkan pada perbaikan keterampilan seseorang dalam menjalankan tugas sehari-harinya dalam suatu organisasi (Nadler, 1982). Sebenarnya pelatihan adalah suatu proses

belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan bekerja seseorang (Nasution, 1994).

Efisiensi organisasi manapun tergantung secara langsung pada bagaimana baiknya para anggotanya dilatih; Karyawan/guru yang baru mengajar biasanya memerlukan sedikit pelatihan sebelum mereka mulai bekerja, dan karyawan/guru yang lebih senior memerlukan pelatihan untuk tetap siap menghadapi tuntutan pekerjaan sekarang dan perlu persiapan diri untuk pemindahan dan promosi jabatan. Pelatihan juga memberikan motivasi kepada karyawan atau guru untuk bekerja lebih keras lagi dan meningkatkan kompetensi. Karyawan/guru yang mengerti liku-liku pekerjaannya mungkin mempunyai semangat juang tinggi, karena ia mampu melihat hubungan antara semangat kerja (*effort*) dan prestasi. Lagi pula kenyataan bahwa pimpinan dan manajemen cukup percaya akan kemampuan karyawannya untuk mengadakan investasi dalam pelatihan, meyakinkan mereka bahwa mereka adalah karyawan yang berharga (Strauss dan Sayles, 1982 : 405).

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi itu sendiri yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan terprogram. Salah satu faktor yang memungkinkan tumbuhnya kepuasan kerja termasuk adalah pengaturan yang tepat dan adil atas pemberian kompensasi kepada para karyawan (Handoko, 1985). Sejalan

dengan hal dimaksud, kepuasan kerja adalah (Martoyo, 1986) keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadinya titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini bisa berupa "*financial*" maupun "*non financial*". Bila kepuasan kerja terpenuhi umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja (Martoyo, 1986:124). Tingkat kepuasan kerja karyawan umumnya mudah dilihat dari sikap karyawan itu sendiri sehari-harinya, dan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa hal sebagai berikut : (1) tingkat absensi, (2) semangat kerja sehari-harinya, dan (3) pernyataan-pernyataan keluhan baik pernyataan positif maupun pernyataan negatif terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka secara umum masih perlu diperoleh suatu gambaran tentang hubungan kegiatan pelatihan terhadap prestasi kerja guru dan hubungan kepuasan kerja terhadap prestasi guru. Secara umum hubungan tersebut dapat diperjelas dengan pertanyaan-pertanyaan: Apakah mungkin seseorang yang tingkat pengetahuan dan keterampilannya terbatas dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien untuk menjadi suatu prestasi kerja?. Apakah mungkin seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien jika orang yang bersangkutan tidak memiliki perasaan senang atau negatif (tidak bahagia dalam bekerja) terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya?.

Sehubungan dengan pertanyaan-pertanyaan tersebut di atas, maka dipandang perlu untuk dilakukan suatu penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah tentang bagaimana hubungan dan pengaruh kegiatan pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja seorang guru.

Berdasarkan uraian-uraian sebagaimana ditulis di atas, maka dipandang perlu untuk dilakukan kajian penelitian yang komprehensif dan lebih mendalam terhadap bagaimana hubungan dan pengaruh kegiatan pelatihan serta kepuasan kerja seorang guru terhadap tingkat prestasi kerja seorang guru yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Dengan demikian akan dapat terungkap dengan jelas bagaimana sebenarnya hubungan dan pengaruh kegiatan pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi guru PNS pada pemerintah Kota Batam. Disamping itu penelitian ini juga dapat mengungkapkan bagaimana hubungan antara ketiga variabel yang akan diteliti dan seberapa besar pengaruh kegiatan pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru PNS.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti diuraikan di atas, maka permasalahan yang diteliti dirumuskan dengan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Batam?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Batam?

3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Batam?
4. Apakah terdapat pengaruh factor demografi terhadap prestasi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Batam?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Batam
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Batam.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Batam
4. Untuk menganalisis pengaruh faktor demografi terhadap prestasi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Batam

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang didapat dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya dalam manajemen dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Batam dalam melakukan kebijakan, pemanfaatan, pembinaan, dan peningkatan profesionalisme kepada guru dilingkungan pemerintah Kota Batam.

3. Memberikan sumbangan pemikiran kepada seluruh guru terutama PNS, untuk dapat mengevaluasi diri agar termotivasi dalam meningkatkan kemampuan secara terus-menerus sesuai dengan tuntutan kemajuan dunia pendidikan.
4. Bagi penulis berguna untuk memperdalam dan mengembangkan pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya guru karena penulis adalah seorang pendidik pada salah satu sekolah di Batam. Selaku seorang Guru PNS merupakan salah satu tanggung jawab moral untuk mencari solusi tentang banyaknya keluhan masyarakat terhadap rendahnya kualitas pelayanan dan kemampuan sumber daya manusia Guru PNS, khususnya di lingkungan pemerintah Kota Batam.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam usaha mencapai.

Menurut Siagian (1988: 175) definisi pelatihan adalah: Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metoda tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya,

dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

Moekijat (1991: 4) mengatakan pelatihan sebagai berikut: Pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan di mana pegawai tersebut bekerja.

Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan, yaitu: (a) Latihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya. (b) Latihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang ia terapkan dalam pekerjaannya sehari-hari. (c) Latihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang sedang dilaksanakan ataupun pekerjaan yang akan diberikan pada masa yang akan datang.

Pernyataan-pernyataan tentang pelatihan di atas mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap seseorang yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Sedangkan menurut Daryanto (1997 : 393) dalam buku Kamus Bahasa Indonesia, kata “pelatihan” berasal dari kata “latih” (melatih) yang berarti mengajar seseorang atau binatang agar mampu melakukan sesuatu yang

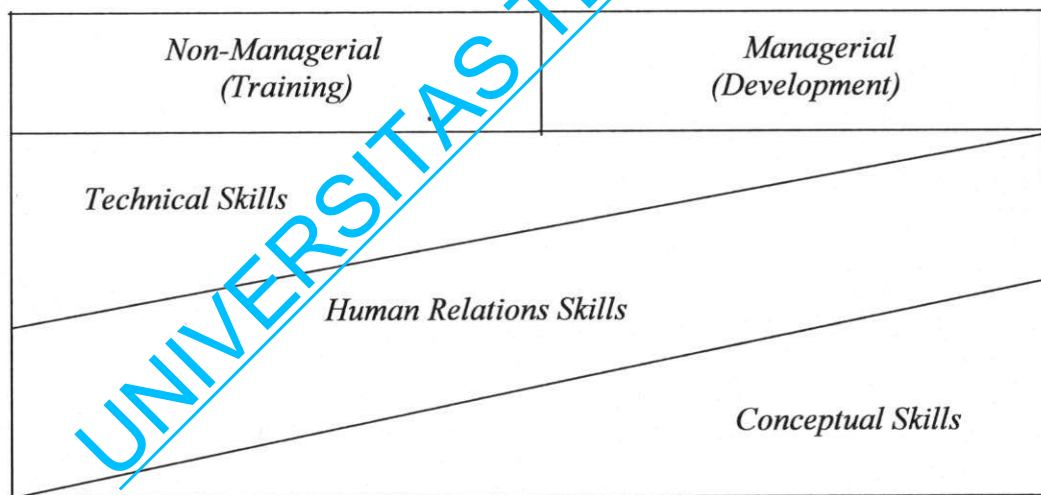
diharapkan (sesuatu latihan); membiasakan untuk melakukan atau berbuat sesuatu yang baik. Dan yang dimaksud dengan “pelatihan” adalah proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih.

Selanjutnya pelatihan itu sendiri tidak harus diartikan secara sempit berupa penataran, lokakarya atau semiloka, namun pelatihan dapat diartikan secara luas. Pelatihan merupakan salah satu tipe program pembelajaran yang menitik beratkan pada perbaikan kecakapan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya pada saat ini dalam suatu organisasi (Nadler, 1982). Dan menurut Shofiatun (2000 : 38); Menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan bekerja seseorang.

Menurut Sakula (1981) dalam bukunya “*Personnel Administration and Human Resources Management*”, sebagaimana dikutip oleh Martoyo (1987 : 57); Mendefinisikan “pelatihan” sebagai suatu pendidikan jangka pendek melalui suatu proses yang sistematis dan tepat guna serta terorganisir secara prosedural yang diikuti oleh beberapa orang untuk belajar teknik, ilmu pengetahuan, dan keterampilan yang telah ditentukan tujuannya.

Selanjutnya apa perbedaan atau persamaan antara “pelatihan” dengan “pendidikan” ; Sakulla (1981) dengan jelas juga telah membedakan antara “pelatihan” dan “pendidikan”. Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia. Sakulla dalam buku yang sama telah memberikan pembatasan pengembangan atau “*development*” dalam pengertian “pendidikan” sebagai berikut : Pengembangan atau Pendidikan adalah pendidikan jangka panjang melalui suatu proses yang sistematis dan

tepat guna serta terorganisir secara prosedural yang diikuti oleh beberapa orang untuk belajar konsep, teori dan ilmu pengetahuan secara keseluruhan. Meskipun pengertian “pelatihan” dan “pendidikan” ada perbedaan, namun keduanya mempunyai kesamaan tujuan yang sama yaitu peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam “human relations”. Kedua kegiatan (“*training*” dan “*development*”) tersebut pada dasarnya merupakan investasi sumber daya manusia atau bahkan sebagai suatu modal investasi (*capital investment*) dari suatu organisasi. Dan untuk mengetahui kecakapan apa dan seberapa bobot “*skills*” yang diperoleh/diberikan pada masing-masing kegiatan dapat dilihat pada bagan gambar berikut (Martoyo, 1987 : 59) :



Gambar 2.1
Kebutuhan “*Skills*” Pada Latihan
dan Pendidikan/Pengembangan
(Martoyo, 1987 : 59)

Dari gambar bagan di atas kelihatan bahwa untuk keperluan pelatihan (*Non-Managerial*) lebih diperlukan “*technical skills*” daripada “*conceptual skills*”. Sedangkan untuk keperluan “*development*” (Manajerial) diperlukan

lebih banyak “*conceptual skills*” daripada “*technical skills*”. Namun dalam “*human relations skills*” keduanya memiliki bobot yang hampir sama.

Sering terjadi bahwa strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan latihan. Dapat juga diadakan suatu latihan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi pegawai yang rendah, atau masalah-masalah operasional lainnya.

a. Model pelatihan dan unsur-unsur pelatihan.

Dalam buku “*Personnel Administration and Human Resources Management*”, Sakula (1981) memberikan pembahasan tentang “*training*” (latihan) sebagaimana dikutip oleh Martoyo (1987 ; 57), adalah sebagai berikut :

“Training is a short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personnel learn technical knowledge and skills for purpose”.

Dari definisi tersebut jelas kiranya bahwa latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat.

Menurut Marzuki (1997) ; Perlu ditekankan bahwa pelatihan adalah suatu proses dan system yang ditentukan oleh banyak komponen-komponen yang saling menunjang. Adapun komponen-komponen dalam pelatihan itu sendiri meliputi penilaian kebutuhan, penetapan kebutuhan, perencanaan program pelatihan dan pelaksanaan pelatihan dan terakhir adalah evaluasi pelatihan.

Selanjutnya masih menurut Marzuki (1997); Dalam memilih metode pelatihan perlu dipertimbangkan beberapa faktor, yaitu : (1) faktor manusia/peserta, (2) tujuan, (3) bidang pelajaran/materi, (4) waktu dan tempat, dan (5) peralatan/media yang akan digunakan. Oleh karena itu sebelum pelatihan dilaksanakan harus dirancang terlebih dahulu model pelatihannya. Model dapat dipilih atau dibuat sesuai dengan tujuan pelatihan, sistem belajar mengajar sampai dengan rancangan evaluasi akhir untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu kegiatan pelatihan.

Program-program pelatihan pada dasarnya harus dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta untuk memperbaiki kepuasan kerja. Untuk itu ada dua kategori pokok program latihan yang sangat diperlukan yaitu : (1) metodenya harus praktis (*on the job training*), dan (2) harus menggunakan teknik-teknik presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*). Masing-masing kategori mempunyai sasaran pengajaran sikap, konsep, pengetahuan dan keterampilan utama yang berbeda (Martoyo, 1987 : 60)

Masih menurut Martoyo (1987 : 62), dalam pemilihan teknik atau program pelatihan, ada beberapa faktor-faktor yang harus selalu diperhatikan tergantung pada sejauh mana suatu teknik yang akan dipilih. Faktor-faktor itu adalah sebagai berikut :

- (1) efektivitas biaya
- (2) isi program yang dikehendaki
- (3) kelayakan fasilitas-fasilitas
- (4) preferensi dan kemampuan peserta

- (5) preferensi dan kemampuan instruktur, nara sumber, dan pelatih
- (6) prinsip-prinsip belajar.

b. Sumber daya manusia dan pelatihan

Suatu institusi atau lembaga atau organisasi sudah tentu memiliki program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), baik swasta maupun PNS. Di negara kita hampir semua departemen memiliki lembaga pengembangan SDM yang dikenal dengan Lembaga Pelatihan. Menurut Strauss dan Sayless (1984); Program pengembangan SDM dikenal dengan beberapa istilah, yakni : latihan (*training*), latihan industri (*industrial training*), pendidikan orang dewasa (*adult education*), dan pendidikan tenaga kerja (*employee education*). Dari beberapa istilah tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM menjadi tiga istilah, yakni :

- (1) Latihan;
- (2) Pendidikan; dan
- (3) Pengembangan.

Latihan digunakan apabila yang dipelajari berkaitan erat dengan pekerjaan yang ada sekarang. Tujuan latihan adalah peningkatan kinerja (produktivitas) sehubungan dengan pekerjaan yang ada pada saat sekarang (Nadler, 1982). Jadi pada prinsipnya bentuk kegiatan pengembangan SDM adalah belajar seperti yang dikemukakan Nadler bahwa kegiatan utama dalam pengembangan SDM adalah belajar.

Masih menurut Strauss dan Sayless (1984); Perencanaan SDM dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

- (1) Perencanaan Program pelatihan, dan
- (2) Perencanaan Pembelajaran.

Dalam merencanakan program pelatihan Nadler (1982) mengembangkan satu model perancangan program pelatihan yang dimulai dengan kegiatan, yaitu ; analisa kebutuhan organisasi, spesifikasi kerja, identifikasi kebutuhan, penentuan tujuan, pengembangan kurikulum/materi, pemilihan strategi pembelajaran, pemilihan nara sumber, dan rencana evaluasi akhir.

Dengan demikian jelaslah bahwa program pelatihan dan pendidikan bagi karyawan/pekerja dalam suatu organisasi adalah sangat penting dalam rangka memajukan organisasi, lebih-lebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang. Pada dasarnya latihan itu adalah suatu proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat. Munculnya kondisi-kondisi baru, sangat mendorong pimpinan untuk terus memperhatikan dan menyusun program-program pelatihan yang kontinyu serta semantap mungkin agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Martoyo, 1987 : 55). Dalam rangka efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi itulah maka pelaksanaan pelatihan dipandang menjadi sangat perlu. Dan menurut pendapat Martoyo (1987 : 56) ; Efektifitas serta efisiensi pegawai hanya dapat dicapai dengan cara meningkatkan tiga hal pokok tentang pegawai, yaitu :

- (1) Pengetahuan pegawai;
- (2) Keterampilan pegawai; dan

- (3) Sikap pegawai terhadap tugas-tugasnya

Menurut *The United States Navy Education and Training*, Model pengembangan pembelajaran yang disebut pengembangan kemahiran pembelajaran (*instruction skills development*), ada lima langkah dalam model ini, yaitu :

- (1) Tahap Analisis;
- (2) Tahap Perencanaan;
- (3) Tahap Pengembangan;
- (4) Tahap Penerapan, dan
- (5) Tahap Pengawasan dan Pengendalian.

Selanjutnya masih menurut *The United States Navy Education and Training*, menyebutkan bahwa dalam suatu paket program pelatihan paling tidak terdapat lima karakteristik pengembangan SDM, yakni :

- (1) Organisasi pengalaman belajar,
- (2) Memilih periode tertentu,
- (3) Ada kesempatan untuk bertindak,
- (4) Pengembangan kinerja, dan
- (5) Pertumbuhan dan pengembangan.

Oleh karena itu organisasi pelatihan belajar sebagai wadah kegiatan belajar sangat diperlukan keberadaannya untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (Gibson, Ivancevich dan Donnely, 1984).

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dapat mengurangi beban organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang. Dengan adanya program pengembangan sumber daya manusia berupa

kegiatan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap pegawai sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Menurut Sakulla sebagaimana dikutip oleh Martoyo (1987 : 63), menyebutkan ada 8 jenis dan tujuan kegiatan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia, sebagai berikut :

- (1) Produktivitas personil dan organisasi (*productivity*)
- (2) Kualitas organisasi (*quality*)
- (3) Perencanaan Sumber Daya Manusia (*human resource planning*)
- (4) Semangat personil dan iklim organisasi (*morale*)
- (5) Meningkatkan kompensasi secara tidak langsung (*indirect compensation*)
- (6) Kesehatan mental dan fisik
- (7) Pencegahan merosotnya kemampuan personil (*obsolescence prevention*)
- (8) Pertumbuhan kemampuan personil secara individu (*personal growth*).

Dengan memperhatikan tujuan dari dilaksanakannya pelatihan dapat disimpulkan beberapa manfaat dari pelatihan terhadap pengembangan sumber daya manusia untuk organisasi. Dan menurut Proctor dan Thorton (Manulang, 1982 : 54) menyebutkan adanya 13 manfaat nyata pelatihan sebagai berikut :

- (1) Menaikan rasa puas pegawai
- (2) Dapat mengurangi pemborosan

- (3) Mengurangi tingginya absensi
- (4) Memperbaiki metode dan sistem kerja
- (5) Menaikan tingkat penghasilan
- (6) Mengurangi biaya lembur
- (7) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- (8) Mengurangi keluhan pegawai-pegawai
- (9) Mengurangi kecelakaan-kecelakaan
- (10) Memperbaiki komunikasi
- (11) Meningkatkan pengetahuan pegawai
- (12) Memperbaiki moral pegawai
- (13) Menimbulkan kerjasama yang baik

Meskipun demikian luasnya manfaat pelatihan tersebut, tidaklah berarti bahwa seluruhnya akan dapat dicapai dengan suatu jenis latihan saja. Karena tujuan latihan itu dapat berbeda-beda, tergantung dari apa yang ingin dicapai dengan latihan.

c. Pelatihan dan pengembangan organisasi.

Teknik-teknik pelatihan konvensional seperti per-kuliahan, diskusi tentang kasus bahkan permainan simulasi merupakan suatu bentuk pelatihan yang masih dapat di-andalkan untuk menjawab tantangan organisasi. Namun dalam kondisi globalisasi dunia dan era keterbukaan informasi yang semakin kompleks, terutama didalam membina hubungan antar personil pegawai dari berbagai macam latar dan sosial budaya, maka pola-pola pelatihan konvensional dimaksud hampir selalu ketinggalan dibandingkan kecepatan dinamika lingkungan yang dihadapi sehari-harinya, dan untuk itu sudah

sangat diperlukan model-model pelatihan yang lebih kompleks lagi. Terakhir ini cukup dikenal oleh kita model pelatihan luar ruang (*outbound training*) yang meng-hadiri kompleksitas alam kepada para peserta pelatihan. Keunggulan pelatihan luar ruang seperti ini antara lain peserta menjadi lebih aktif lagi berperan serta dan bersifat rekreasi sehingga kegiatan pelatihan menjadi suatu kegiatan yang menyenangkan jauh dari membosankan.

Banyak pimpinan puncak dalam suatu organisasi berpendapat bahwa pelatihan hanya semata-mata adalah fungsi staf, dan yakupun diadakan program pelatihan hanya karena mengikuti mode dalam dunia manajerial. Selama manajemen menganggap proses pelatihan sebagai suatu yang terlepas dari kegiatan sehari-hari dalam pekerjaan, sehingga akhirnya arti pelatihan bagi pengembangan organisasi secara keseluruhan menjadi tidak berarti.

Pelatihan manajemen merupakan bagian yang sangat penting dari pengembangan organisasi dan manajerial, melengkapi teknik-teknik pengembangan organisasi seperti rotasi (pemindahan) pekerjaan dan penilaian prestasi pegawai (Strauss dan Sayles; 1981 : 113) Teknik semacam itu adalah perlu untuk membantu para pimpinan yang pantas dipromosikan guna mempersiapkan diri untuk kenaikan, untuk membantu para manajer mengikuti perkembangan teknologi, untuk memupuk semangat pada pimpinan-pimpinan tingkat rendah dengan menunjukkan perhatian manajemen puncak terhadap mereka, dan terutama sekali untuk membantu memperbaiki hubungan antar perseorangan.

Masih menurut Strauss dan Sayless (1981) sebagaimana dimaksud di atas ; Bahwa hal penting dalam pengembangan organisasi adalah bagaimana mengharmoniskan hubungan antar personil dalam suatu organisasi. Kebanyakan pendekatan ke pengembangan organisasi beranggapan bahwa perubahan tidak akan terjadi kecuali jika para pegawai merasa kecewa (tak puas) mengenai prestasi mereka yang sekarang, dan ini memerlukan semacam umpan balik atau “konfrontasi” yang membuat para pegawai menjadi lebih peka lagi terhadap kelakuan mereka sendiri dan pengaruhnya atas orang lain.

Hasil akhir yang diharapkan dari kegiatan pelatihan adalah bertambahnya kemampuan karyawan atau pegawai untuk bekerja. Seperti yang diungkapkan *Campbel* yang disadur oleh Mangunhardjana (Riduwan, 2006: 253), menurutnya dari pegawai yang memiliki kemampuan sebagai berikut:

1. Kelincahan mental berpikir dari segala arah

Kelincahan mental adalah kemampuan untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya.

Berpikir dari segala arah (*convergent thinking*) adalah kemampuan untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengunpulkan berbagai fakta yang penting dan mengarahkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi, sedangkan kelincahan mental-berpikir ke segala arah (*divergent thinking*) adalah kemampuan untuk berpikir dari ide atau gagasan, menyebar ke segala arah.

2. Fleksibilitas konsep

Fleksibilitas konsep (*conceptual flexibility*) adalah kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.

3. Orisinalitas

Orisinalitas (*originality*) adalah kemampuan untuk mengeluarkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang bahkan mengejutkan.

4. Lebih menyukai kompleksitas daripada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berpikir.

5. Orang yang kreatif mengatur rasa ingin tahunya secara baik, intelektualnya giat bekerja dan dinamis.

6. Orang yang berani berpikir dan berprasangka terhadap masalah yang menantang.

7. Orang yang terbuka dan menerima informasi, misalnya meminta informasi dari rekannya untuk keperluan memecahkan masalah.

8. Orang yang matang dan konseptual melalui penelitian dalam menghadapi masalah

9. Orang yang mandiri (*independent*). Ia bekerja sendiri tanpa menggantungkan pada orang lain.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Namun motivasi ini kadang terbendung oleh berbagai ragam kerutinan, hambatan lingkungan kerja yang kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja yang secara ekonomis tidak mendukung peningkatan produktivitas kerja. Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan seolah merupakan dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Berdasarkan pengalaman dan dari beberapa buku yang pernah saya baca, biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus

berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, produktivitas pun akan meningkat.

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau *salary* merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.

Untuk lebih meyakini bahwa kesempatan berkembang merupakan faktor utama bagi kepuasan kerja karyawan, kita dapat membandingkan tingkat kepuasan karyawan baru dan karyawan lama di perusahaan. Karyawan baru cenderung mempunyai tingkat kepuasan lebih tinggi dibandingkan karyawan yang masa kerjanya lebih lama. Hal ini dikarenakan, biasanya karyawan baru mendapatkan perhatian lebih dari Manajemen, terutama dari atasannya langsung. Perhatian lebih ini dikarenakan sebagai karyawan baru, tentu pihak manajemen akan menjelaskan tanggung jawab dan tugas mereka. Sehingga terjalin

komunikasi antara atasan dan bawahan. Hal ini membuat mereka merasa diperhatikan dan bersemangat untuk bekerja. Bahkan tidak sedikit karyawan baru yang mendapatkan beberapa training untuk menunjang tugasnya di awal masa kerja.

Sementara itu, karyawan lama yang sudah bekerja dalam kurun waktu tertentu, akan merasakan kejenuhan. Mereka menginginkan adanya perubahan dan tantangan baru dalam pekerjaannya. Tantangan ini mencakup baik dari sisi besarnya tanggung jawab atau mungkin jenis pekerjaan. Ketika perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada mereka untuk berkembang, hal ini akan membuat mereka demotivasi, malas bekerja dan produktivitasnya turun. Apabila perasaan ini dirasakan oleh sebagian besar karyawan lama, bisa dibayangkan betapa rendahnya tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan bila dibiarkan perusahaan akan merugi.

3. Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi dalam penelitian ini adalah “prestasi kerja” (*performance*) yang menggambarkan tentang keterlaksanaan dan keberhasilan seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya. Pengertian prestasi dimaksud sejalan dengan pendapat Daryanto (1997 : 489), yang mengartikan kata “prestasi” sebagai hasil karya yang dicapai. Dan menurut Dharma (1996 : 1) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Prestasi Kerja, dikatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok

orang. Selanjutnya dikatakan bahwa prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor motivasi dan faktor kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Oleh karena itu maka prestasi kerja seorang pegawai/pekerja antara yang satu dengan yang lainnya mungkin saja berbeda.

Menurut Handoko (1999 : 135); Prestasi kerja (*performance*) adalah pelaksanaan kerja karyawan. Sedangkan menurut Dharma (1985), prestasi kerja diartikan sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Selanjutnya pengertian yang hampir sama namun dilengkapi dengan penjelasan tentang faktor yang mempengaruhinya, yaitu menurut Fatah (1996) dikatakan bahwa prestasi ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. Disamping itu terdapat pula pengertian prestasi kerja yang lebih memberikan tekanan kepada efektifitas dan efisiensi kerja, yaitu menurut Pidarta yang mengatakan "prestasi kerja" adalah hasil pekerjaan apakah sudah sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya, dan apakah tepat penyelesaiannya dengan alokasi waktu yang sudah ditetapkan (Pidarta, 1988 :144). Berdasarkan beberapa pengertian sebagaimana telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah tindakan-tindakan nyata dari seseorang atau sekelompok orang yang dalam rangka tugasnya telah menyelesaikan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Oleh karena itu, maka dapat dibentuk suatu pokok pikiran yang dapat menjelaskan tentang pengertian prestasi kerja yang dalam hal ini maksudnya adalah prestasi kerja

dapat dipandang sebagai kemajuan pelaksanaan tugas yang dihasilkan melalui pengetahuan, sikap dan keterampilan seseorang yang dapat diukur efektifitas dan efisiensinya dengan berpedoman pada kesesuaian terhadap rencana yang telah ditetapkan tujuannya serta lamanya waktu didalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penilaian prestasi kerja akan sangat bermanfaat bagi organisasi dalam rangka pengembangan personel untuk peningkatan kinerja kerja pegawai. Menurut Handoko (1999) terdapat 10 (sepuluh) manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja yang baik, sebagai berikut :

1) *Perbaikan Prestasi Kerja.*

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, pimpinan dan bagian personalia untuk dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja pegawai.

2) *Penyesuaian Penyesuaian Kompensasi.*

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) *Keputusan-Keputusan Penempatan.*

Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) *Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan.*

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan.

Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) *Perencanaan dan Pengembangan Karier.*

Umpan balik prestasi kerja seorang pegawai dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) *Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing.*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) *Ketidakakuratan Informasi.*

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

8) *Kesalahan-kesalahan desain Pekerjaan.*

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

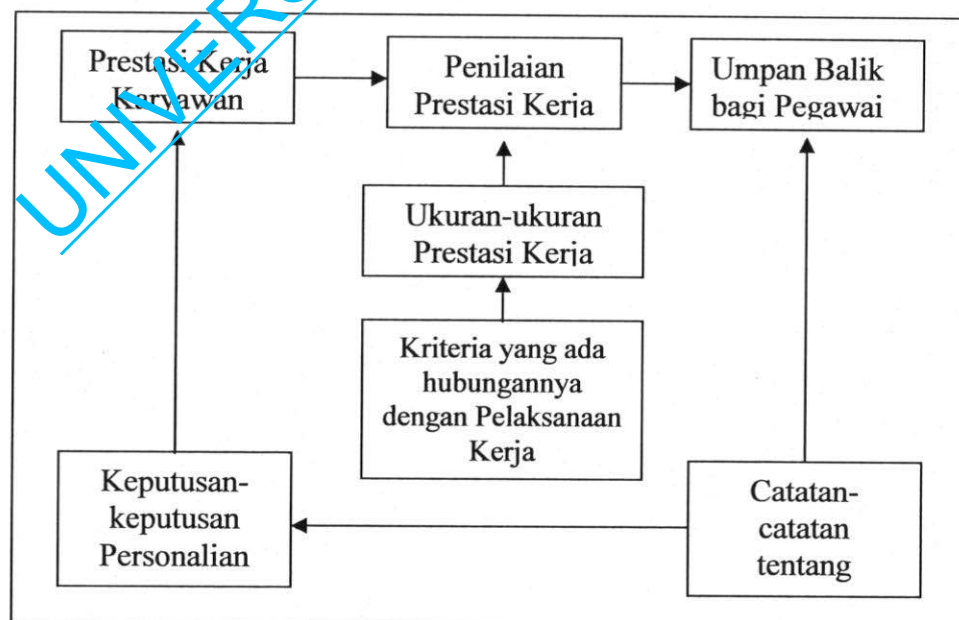
9) *Kesempatan Kerja yang adil.*

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) *Tantangan-Tantangan Eksternal.*

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti : keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut, departemen personalia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan atau yang diperkirakan diperlukan.

Demikian manfaat yang perlu diperhatikan dengan adanya penilaian prestasi kerja menurut Handoko (1999). Sedangkan menurut pendapat Martoyo (1987 : 94), secara bagan elemen-elemen pokok sistem penilaian prestasi kerja dapat dilihat pada bagan gambar berikut:



Gambar 2.2
Elemen-Elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja
(Martoyo 1987 : 94)

Menurut Martoyo (1998), dikatakan bahwa prestasi kerja seseorang juga dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik faktor internal kecakapan orang itu sendiri, maupun faktor eksternal lingkungan kerja dimana seseorang itu sedang bekerja. Yang dimaksud dengan faktor internal disini adalah tingkat pengetahuan dan keterampilannya dalam bidang yang sedang dikerjakan serta kondisi emosi dan kejiwaannya saat bekerja, sedangkan faktor eksternal lingkungan adalah kondisi lingkungan kerja seperti luasan ruang kerja dan hubungan manusiawi antar pekerja. Selanjutnya secara lebih spesifik lagi dikatakan oleh Martoyo (1998), bahwa faktor-faktor yang terkait dengan prestasi kerja seseorang terdiri dari hal-hal sebagai berikut :

- a) Kecakapan kerja; b. Kualitas Kerja; c. Pengembangan;
- d. Tanggung Jawab; e. Prakarsa; f. Ketabahan; g. Kejujuran;
- h. Tingkat Kehadiran; i. Kerja Sama; dan j. Tingkah Laku.

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 10 tahun 1979 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil, hasil-hasil penilaian dituangkan dalam suatu daftar yang disebut DP3 atau Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Penilaian ini terfokus pada karakteristik kepribadian pegawai yang meliputi: (1) kesetiaan, (2) tanggungjawab, (3) ketaatan, (4) kerjasama, (5) prakarsa, (6) kepemimpinan.

Prestasi kerja guru berdasarkan pelaksanaan tugas dapat diukur dari uraian kerja guru. P3G Depdiknas, sepuluh kompetensi kerja guru, yang meliputi kemampuan dalam hal: (1) menguasai bahan ajar, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media dan sumber

pengajaran, (5) menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi belajar siswa, (8) mengenal fungsi pelayanan Bimbingan dan Penyuluhan, (9) mengenal dan ikut menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan dan menafsirkan untuk pengajaran (Anwar 2003).

Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 025/0/1995, tentang pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kredit “kinerja guru” dapat diindikasikan dari tugas dan tanggungjawabnya yang meliputi: (1) membuat perangkat program pembelajaran, (2) melaksanakan kegiatan belajar mengajar, (3) melaksanakan kegiatan evaluasi, (4) melaksanakan analisis hasil evaluasi, (5) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (6) mengisi daftar nilai siswa, (7) melaksanakan bimbingan pada guru junior, (8) membuat alat peraga/media dalam setiap penyusunan program pembelajaran, (9) menumbuhkan kembangkan sikap menghargai karya seni, (10) mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum, (11) melaksanakan tugas tertentu disekolah, (12) mengadakan program pembelajaran, (13) membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar siswa, (14) mengisi dan meneliti daftar hadir siswa, (15) mengatur kebersihan ruang kelas dan praktikum, (16) mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja yang diukur dari sikap individu dan pelaksanaan tugas. Prestasi kerja yang berfokus pada sikap individu meliputi:

a. Kesetiaan,

- b. Tanggungjawab,
- c. Ketaatan,
- d. Kerjasama,
- e. Prakarsa,
- f. Kepemimpinan

Prestasi kerja yang menekankan pada pelaksanaan tugas meliputi:

- 1) Membuat perangkat program pembelajaran
 - 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran
 - 3) Melaksanakan kegiatan evaluasi
 - 4) Melaksanakan analisis hasil ulangan
 - 5) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
 - 6) Mengisi daftar hadir
 - 7) Membuat alat peraga/media
 - 8) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum,
 - 9) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah,
 - 10) Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa,
 - 11) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit kenaikan pangkat.
- b. Pengertian kepuasan kerja dan hubungannya dengan prestasi kerja.

Sebagaimana telah diungkapkan dalam definisi operasional di muka, telah ditulis bahwa pengertian penulisan kerja adalah tingkat perasaan senang atau kurang senang akan lingkungan kerja dan atas hasil-hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang didalam bekerja. Dalam hal dimaksud dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai gambaran tentang variabel sikap positif atau senang atau sikap negatif atau tidak senangnya

seseorang di dalam hal pekerjaannya. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job Satisfaction*) adalah reaksi sikap atau emosi yang menggambarkan hasil persepsi tentang positif /senang atau negatif/tidak senang dan sesuai atau tidak sesuai seseorang pekerja terhadap pekerjaannya.

Salah satu sasaran penting dalam rangka pengembangan manajemen SDM dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi atau pegawai/pekerja. Dengan kepuasan kerja dimaksud diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat, sehingga akan tercapai suatu prestasi kerja yang maksimal. Dan menurut Martoyo (1987) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dimaksud antara lain adalah:

- 1) Motivasi;
- 2) Tingkat stress;
- 3) Kondisi lingkungan kerja;
- 4) Sistem kompensasi/upah, dan;
- 5) Aspek-aspek teknis alat bantu kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan adalah (Martoyo;1987 : 124):

“keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai-nilai balas jasa kerja pegawai dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan”

Yang dimaksud balas jasa disini tidak harus dalam bentuk "*financial*" tetapi bisa juga dalam bentuk "*non financial*" berupa penghargaan dan perhatian maupun kasih sayang pimpinan seperti misalnya dengan kata-kata pujian yang memang layak diberikan. Kepuasan kerja terjadi umumnya tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Dan tingkat kepuasan kerja pegawai dapat diawasi, antara lain melalui ;

- a) Tingkat absensi,
- b) Keluhan-keluhan, dan
- c) Hasil kerja yang kurang maksimal.

Masih menurut Menurut Martoyo (1987 : 127) ; Umur dan jenjang pekerjaan mempunyai hubungan yang erat dengan tingkat kepuasan kerja. Semakin tua umur pegawai, biasanya mereka semakin terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Sedangkan pada pegawai yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan, karena harapan-harapan yang tinggi tidak cepat terwujud, kurang penyesuaian dan masih rendah-nya tingkat stabilitas emosional. Demikian juga para pegawai yang telah duduk pada jenjang yang lebih tinggi akan memperoleh kepuasan kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Selanjutnya bagaimana kita menilai suatu prestasi kerja adalah sesuatu yang harus diketahui, dan hal itu perlu untuk diketahui pula tentang teori penilaian prestasi kerja (Martoyo; 1987 : 92). Penilaian prestasi kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika organisasi secara keseluruhan.

Suatu permasalahan untuk yang perlu dikemukakan disini adalah bagaimana suatu “objektivitas” penilaian tersebut dapat dicapai dengan baik dengan dan tanpa pengaruh rasa “like” dan “dislike” dari team penilai. Selanjutnya pengertian tentang “penilaian prestasi kerja” (*Performance Appraisal*) adalah : “Proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Apabila penilaian prestasi kerja dapat dilakukan dengan baik, benar dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja pegawai.

c. Kepuasan kerja dan perilaku organisasi

Dalam rangka mempelajari prestasi dan kepuasan kerja seseorang, maka dianggap perlu pula untuk dipelajari tentang perilaku pekerja itu sendiri didalam suatu organisasi. Hal ini penting mengingat seorang pekerja tidak akan mampu berprestasi jika organisasi yang menaungipun kurang solid. Berpijak dari pemikiran di atas, maka dianggap penting pula untuk dipelajari tentang perilaku organisasi hubungannya dengan tingkat prestasi seorang pekerja. Jika seseorang telah bekerja, maka sudah tentu kehidupannya menjadi sangat erat sekali dengan sesuatu organisasi baik sebagai anggota organisasi maupun sebagai orang yang berhubungan dengan organisasi. Demikian juga halnya dengan seorang Pegawai Negeri Sipil, karena statusnyalah maka ia harus menjadi anggota dari organisasi tempat ia bekerja ; Misalnya seorang guru PNS Kota Batam yang oleh karena status pekerjaannya, maka ia harus selalu berhubungan dengan organisasi kantor tempat guru tersebut bernaung.

Suatu organisasi didirikan karena beberapa tujuan dan maksud tertentu yang hanya dapat tercapai lewat tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama-sama. Jadi, apakah tujuan itu laba, pemberian pendidikan, pemberian pelayanan, atau pemberian pelayanan kesehatan dan lain-lain. Namun ciri organisasi itu tetap sama sebagaimana ditulis oleh I. F. Urwick dalam bukunya "*That Word Organization*", 1976 yang dikutip oleh Gibson, Ivancevich, Donnely (1982 : 3); yaitu : "perilaku terarah pada tujuan (*goal-direct behavior*)". Artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Namun demikian, organisasi bukan hanya alat untuk menyediakan barang dan jasa saja. Organisasi menciptakan juga lingkungan tempat kehidupan kita, dan dalam hal ini organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku kita. Tetapi, karena perkembangan organisasi besar itu masih relatif baru, maka kita baru saja mulai sadar akan beberapa pengaruh psikologis dari jenis keterlibatan ini dan mulai sadar akan pentingnya mempelajari pengaruh organisasi terhadap kehidupan kita.

Pemahaman tentang perilaku orang dalam organisasi semakin lama semakin bertambah penting karena masalah manajemen seperti produktivitas karyawan, mutu dari kehidupan pekerja, dan kemajuan karier. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnely (1982 : 102); Bidang dari perilaku keorganisasian dapat didefinisikan oleh Gibson sebagai berikut :

"Studi tentang perilaku manusia, sikapnya, dan hasil karyanya dalam lingkungan keorganisasian ; menarik dari teori, metode,

dan prinsip dari disiplin seperti psikologis, sosiologi, dan antropologi kebudayaan, untuk mempelajari persepsi perseorangan, nilai, kemampuan belajar dan tindakan orang yang sedang bekerja dalam seluruh organisasi ; menganalisis pengaruh lingkungan luar terhadap organisasi dan sumber-sumber manusiawinya, misi, sasaran dan strategis”.

Definisi tentang perilaku organisasi di atas menggambarkan beberapa hal:

Pertama; perilaku keorganisasian adalah suatu cara berpikir (*a way of thinking*). Perilaku dipandang sebagai sesuatu yang bekerja pada tingkat individu, kelompok dan organisasi ;

Kedua; perilaku keorganisasian merupakan suatu bidang yang interdisipliner (*interdisciplinary field*) yang menggunakan prinsip, model, teori dan metode dari ilmu-ilmu yang sudah mapan ;

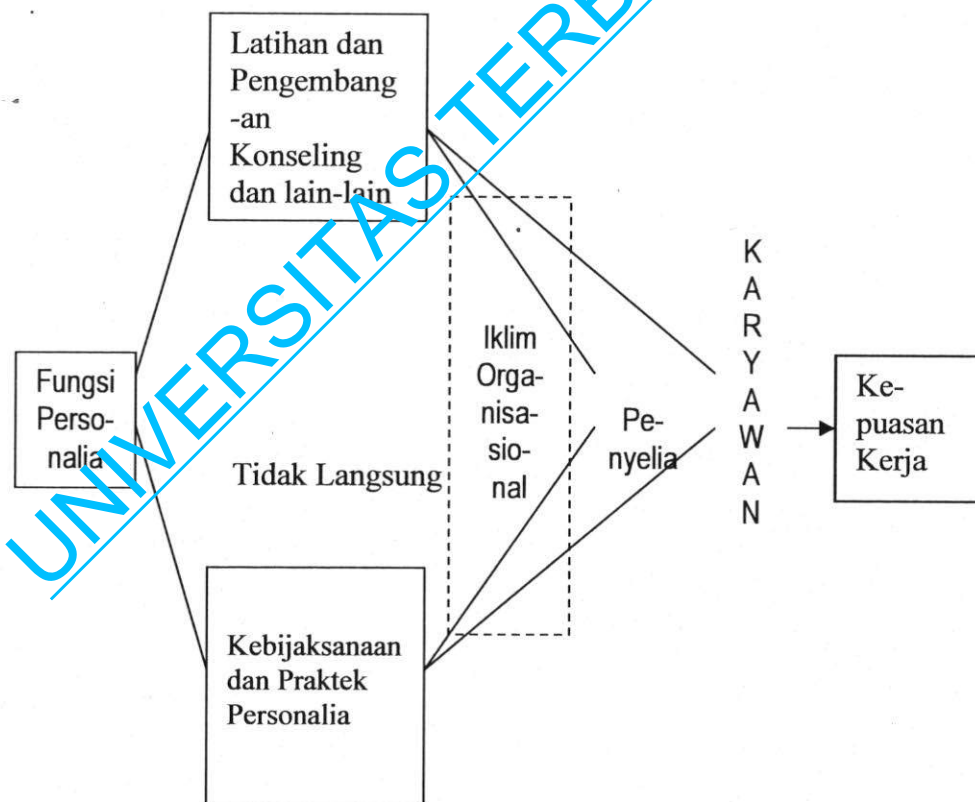
Ketiga; dengan jelas terlihat adanya pandangan yang manusiawi (*humanistic*) dalam perilaku organisasi. Orang dan sikapnya, persepsinya, kemampuan belajarnya, perasaan dan tujuannya mempunyai peran yang sangat penting ;

Keempat ; perilaku keorganisasian berorientasi pada hasil karya. Mengapakah hasil karya rendah atau tinggi ? Bagaimanakah hasil karya dapat ditingkatkan? Dapatkah pelatihan mempertinggi hasil karya pada pekerjaan? Pertanyaan ini merupakan masalah penting yang dihadapi oleh para pimpinan;

Kelima; pengaruh dari lingkungan luar atas perilaku keorganisasian diakui penting;

Keenam; karena bidang perilaku keorganisasian sangat mengandalkan disiplin yang telah diakui, maka peran dari metode ilmiah dalam mempelajari variable dan hubungannya adalah penting.

Dan menurut Handoko sebagaimana dikutip oleh Martoyo (1987 : 125), disebutkan bahwa masalah kepuasan kerja berhubungan erat dengan masalah dan fungsi personalia. Selanjutnya fungsi personalia dan fungsi kepuasan kerja oleh Handoko digambarkan sebagai berikut :



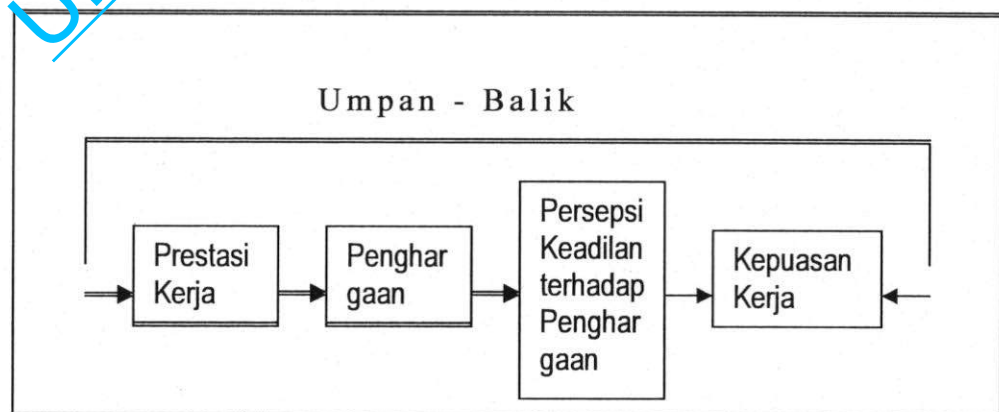
Gambar 2.3
Bagan Fungsi Personalia Dan Kepuasan Kerja
(Martoyo, 1987 : 125)

Dari gambar di atas terlihat kepuasan kerja dapat terjadi baik langsung maupun tidak langsung melalui penyelia (atasan) maupun langsung pegawai,

sesuai fungsi personalia yang ada. Semuanya akan mempunyai dampak terhadap iklim organisasi, berarti memberikan pengaruh pada lingkungan kerja para pegawai. Dari segi fungsi kepuasan kerja dapat timbul pertanyaan sebagai berikut:

Betulkah bahwa kepuasan kerja tersebut akan menimbulkan Prestasi Kerja? Meskipun, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja; Dalam kenyataannya di dunia kerja ternyata hubungan tersebut tidak selalu demikian. Banyak pegawai yang kepuasan kerjanya tinggi namun produktivitas kerjanya rata-rata, sehingga terlihat bahwa kepuasan kerja itu sendiri bukan merupakan suatu motivator kuat.

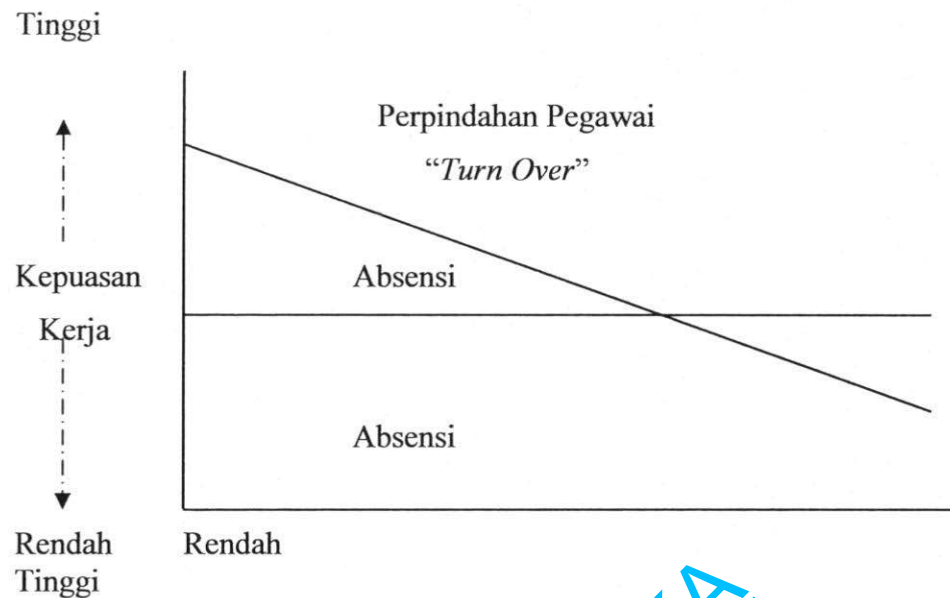
Sementara pendapat mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi timbul justru karena adanya prestasi kerja yang tinggi. Karena dengan prestasi yang tinggi tersebut mengakibatkan balas atau penghargaan (reward) yang tinggi pula. Dan penghargaan yang tinggi kalau dirasakan adil dan memadai, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat digambarkan Martoyo (1987 : 126) sebagai berikut:



Gambar 2.4
Bagan Kepuasan Kerja Dan Penghargaan (*reward*)
(Martoyo, 1987 : 126)

Dalam buku "Personnel : *The Human Problems of Management*" karangan Geirge Strauss dan Leonard R. Sayles, sebagaimana dikutip oleh Martoyo (1987 : 126); mengatakan bahwa kepuasan kerja tersebut juga penting untuk aktualisasi diri. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan selanjutnya akan dapat berakibat frustasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan tidak stabil dan sebagainya.

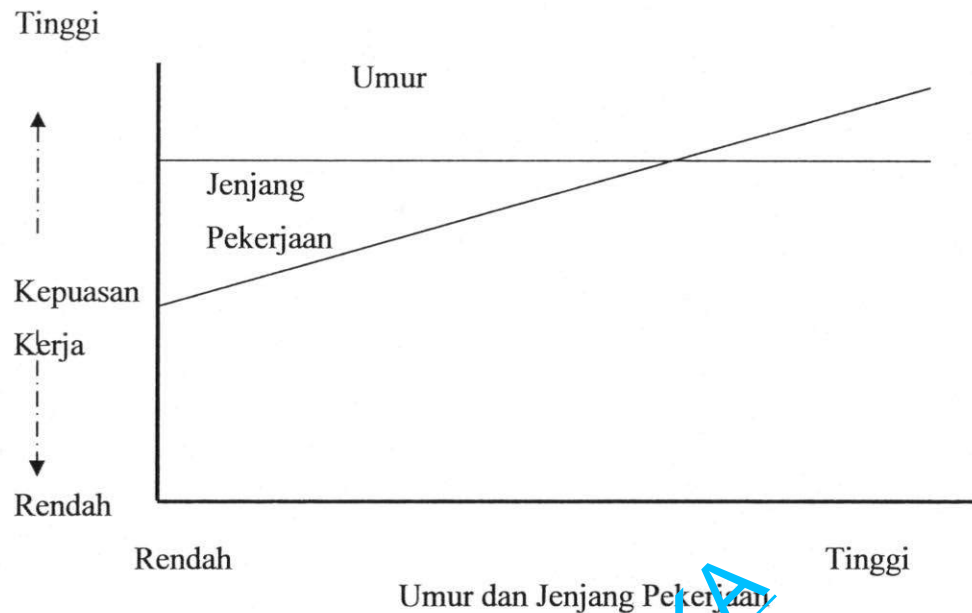
Masih menurut Martoyo (1987 : 127); Dikatakan bahwa tingginya tingkat absensi pegawai dan tingginya tingkat perpindahan pegawai memiliki hubungan (*correlation*) antara kepuasan kerja dengan perpindahan (*turn-over*) pegawai serta absensinya. Makin puas mereka bekerja dalam suatu organisasi, makin kecil perpindahan pegawai dan makin jarang adanya absensi pegawai. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah, akan mengakibatkan perputaran pegawai dan ketidakhadiran (absensi) pegawai yang tinggi. Hal ini digambarkan oleh Martoyo (1987 : 128) ; sebagaimana gambar grafik berikut :



Gambar 2.5
Grafik Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap Absensi Pegawai
(Martoyo, 1987 : 128)

Dari gambar tersebut di atas, terlihat makin tinggi kepuasan kerja, makin rendah tingkat perpindahan dan absensi. Sebaliknya makin rendah kepuasan kerja makin tinggi perpindahan dan absensi pegawai.

Demikian pula “umur” dan “jenjang pekerjaan” mempunyai hubungan (*correlation*) dengan kepuasan kerja. Semakin tua umur pegawai, biasanya mereka semakin terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Para pegawai yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan, karena harapan-harapan yang tinggi tidak cepat terwujud, kurang penyesuaian dan sebagainya. Juga mereka yang memiliki jenjang pekerjaan yang makin tinggi akan memperoleh kepuasan kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Sehingga apabila digambarkan secara visual oleh Martoyo (1987 : 128) adalah sebagai berikut :



Gambar 2.6
 Grafik Korelasi Umur dan Jenjang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja
 (Martoyo, 1987 : 128)

Mereka yang jenjang pekerjaannya lebih tinggi atau makin tinggi, biasanya memperoleh kompensasi lebih baik, kondisi kerja lebih nyaman dan sebagainya.

4. Beberapa hasil penelitian terdahulu

Untuk melengkapi kajian pustaka dalam penelitian ini, maka akan dikaji beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Meskipun penelitian yang betul-betul sama dengan masalah penelitian ini, terutama yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan terhadap prestasi dan kepuasan kerja pegawai masih belum memadai, namun paling tidak dengan adanya penelitian terdahulu akan dapat menjadi acuan yang bermanfaat.

Sehubungan dengan hal dimaksud di atas, maka dipandang perlu untuk melihat hasil penelitian dari Sukaryono (2000) yang meneliti tentang “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Sikap Terhadap Perubahan Oleh Guru SLTP Negeri di Kawedanan Tumpang Kabupaten Malang”, yang menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru SLTP di Tumpang adalah “baik” dengan rincian kepuasan kerja sekarang 43%, gaji 27%, promosi 55%, supervisi 16%, teman kerja 48%, dan pekerjaan secara umum 40%. Dan selanjutnya hasil penelitian Dahlan (1994) yang meneliti tentang “Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri Kabupaten Pamekasan Dilihat Dari Tingkat Pendidikan Dan Jenjang Kepangkatan”, menyimpulkan kepuasan kerja sekarang guru SMP Pamekasan banyak berkaitan dengan masalah pangkat, gaji, tingkat pendidikan, supervisi, dan pekerjaan secara umum. Serta hasil penelitian dari Mat Sahir (2005) yang meneliti tentang “Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Kota Batam”, yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara pemberian insentif dan motivasi terhadap Kinerja guru. Disamping kajian hasil penelitian di atas, ada baiknya kita kaji hasil penelitian Marvin Dunnette, John Campbell dan M. Hakel dalam bukunya “*Factors Contributing to Job Dissatisfaction in Six Occupational,*” *Organizational Behavior and Performance*, yang dikutip oleh Gibson, Ivancevich, Donnely pada buku *Organisasi dan Manajemen* terjemahan Djorban Wahhid (1982 : 96 – 97); Dunnette menyatakan bahwa:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa teori dua factor dari Herzberg merupakan gambaran kasar yang terlalu disederhanakan tentang mekanisme yang menimbulkan kepuasan dan ketidak puasan kerja. Kepuasan atau ketidak puasan dapat terletak dalam kaitan kerja (*job contex*), kepuasan kerja (*job content*), atau kedua-duanya bersama-sama. Lagi pula, beberapa dimensi tertentu, khususnya Prestasi (*Achievement*), Tanggungjawab (*Responsibility*), dan Pengakuan (*Recognition*), lebih penting bagi kedua-duanya, kepuasan dan ketidak puasan dari pada beberapa dimensi lain dari pekerjaan, khususnya Kondisi Pekerjaan, Kebijakan dan Praktek Perusahaan, dan Keamanan.

Berdasarkan uraian dari kajian-kajian tersebut di atas, maka dengan jelas terlihat bahwa secara teoritis antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja memang memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Namun untuk mendapatkan suatu kejelasan dan kebenaran yang berlatar empiris masih diperlukan lagi penelitian yang lebih banyak mengenai masalah ini. Demikian pula halnya kajian tentang hubungan antara kegiatan pelatihan bagi pegawai terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, yang walaupun secara subyektif dapat digambarkan hubungannya, namun untuk itu masih diperlukan kejelasan dan kebenarannya secara empiris untuk memperoleh kebenaran yang bersifat ilmiah baik secara teoritis maupun empiris.

B. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja Guru

Untuk memahami fenomena dari penelitian ini, maka perlu terlebih dahulu memahami objek dari penelitian ini. Karena Pegawai Negeri Sipil yang menjadi objek dari penelitian ini adalah orang dewasa, maka dipandang perlu ditinjau dari perspektif teori belajar orang dewasa. Hal ini sesuai dengan pendapat Robert J. Havighurst yang membagi masa dewasa atas 3 fase yaitu : (1) masa dewasa awal antara 18 – 30 tahun, (2) masa dewasa pertengahan antara 30 – 55 tahun, dan (3) masa dewasa akhir antara 55 tahun keatas (Zainudin Arif, 1984 : 5). Semula ada anggapan berdasarkan laporan E. L. Thorndike, bahwa kemampuan untuk belajar seseorang menurun secara perlahan sesudah umur 20 tahun. Tetapi hasil studi terakhir yang dikemukakan oleh Irving Lorge menunjukkan bahwa penurunan itu hanya pada kecepatan belajarnya saja. Karena pada dasarnya orang memiliki kemampuan belajar sepanjang hidup orang tersebut.

Berkaitan dengan belajar bagi orang dewasa, Brundage dan Mackerarcher (1980) dikutip dari Syamsu Mappa dan Anisah Basleman (1994 : 9) mengatakan; Belajar bagi orang dewasa adalah sebagai proses yang dialami oleh individu ketika berusaha mengubah dan memperkaya pengetahuan, nilai, keterampilan, atau strategi atau tingkah laku yang dimiliki individu. Seperti juga dikatakan oleh Zainudin Arif (1986), bahwa belajar secara psikologis dipandang sebagai suatu proses pemenuhan kebutuhan dan perjuangan mencapai cita-cita. (Zainudin Arif,

1986 : 8). Ini berarti peserta belajar merasa adanya kebutuhan untuk belajar dan melihat tujuan pribadi akan dapat tercapai dengan bantuan belajar. Sehubungan dengan itu Maslow mengatakan melalui teori hirarki kebutuhan Maslow bahwa kebutuhan atau *need* adalah suatu disposisi potensial dalam diri individu yang harus direspon. Ini berarti faktor kebutuhan sebagai pemicu orang untuk segera berbuat apa saja demi pemenuhannya.

Johnstone dan Ricera (1965) dalam bukunya "*Volunteers of Learning*" sebagaimana dikutip oleh D Sudjana (2000 : 13) telah mengklasifikasikan kebutuhan belajar, dimana klasifikasi pertama adalah kebutuhan belajar yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan untuk melaksanakan tugas profesionalisme. Hal ini berarti bahwa apabila mereka sudah bekerja atau memegang suatu jabatan maka belajar bagi mereka adalah suatu upaya pemenuhan kebutuhan guna peningkatan kemampuan. Khusus kebutuhan pembelajaran bagi orang dewasa sebagaimana bagi para pegawai menurut Teori Knowles tentang orientasi belajar orang dewasa mengatakan bahwa orang dewasa belajar cenderung lebih memilih kegiatan belajar yang dapat segera diaplikasikan baik pengetahuan maupun keterampilan (Syamsu Mappa dan Anisah Basleman ; 1994 : 113).

Penelitian Ni Luh Sita Ariestia (2010), menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini didukung juga dengan penelitian Anugrah Dwi Cahyadi 2009, yang menyatakan bahwa aspek-aspek pelatihan yang meliputi kurikulum,

metode pelatihan, pemateri/pelatih, media, prestasi pelatihan mempengaruhi prestasi karyawan. Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Perilaku aktual yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan, atau sikap atau semangat kerja yang ada pada karyawan (motivasi) yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perbedaan ini menimbulkan kesenjangan kompetensi yang jika tidak segera diisi akan menurunkan kemampuan bersaing perusahaan. Daya yang menurun, maka perusahaan akan mati karena tidak mampu lagi memproduksi. Pelatihan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan kerja dan salah satu pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mengaktualisasikan diri akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan itu sendiri.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Guru

Davis dalam Mangkunegara (2000) mengatakan: "Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja." Sedangkan menurut Hasibuan (2005) : "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja."

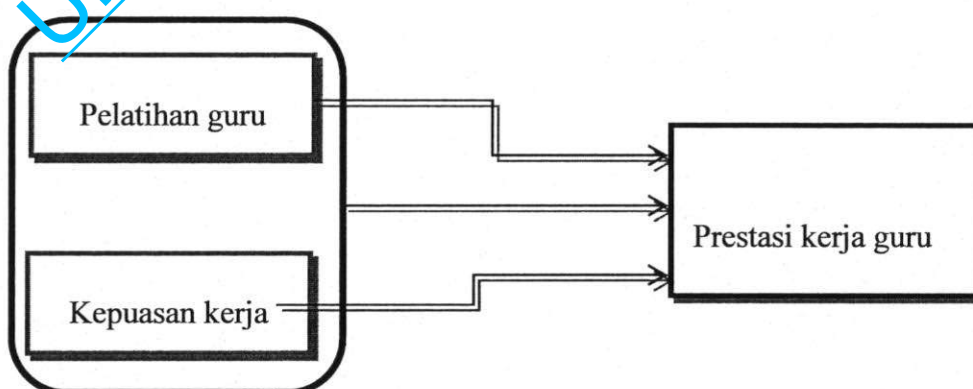
Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang

dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka Anoraga (2004) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Prestasi kerja yang optimal selain didorong oleh motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, oleh adanya kesempatan yang diberikan, dan lingkungan yang kondusif. Bila mana seseorang telah puas dengan pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.

Dari uraian di atas dapat digambarkan kerangka berpikir pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru sebagai berikut:



Gambar 2 : 7
Model Hubungan Variabel X_1 , X_2 dengan Y

C. Definisi Operasional

1. Pelatihan.

Yang dimaksud pelatihan dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan pelatihan atau pendidikan atau kursus-kursus keterampilan yang berhubungan dengan usaha peningkatan keterampilan dalam bidang pekerjaan yang diikuti oleh Guru Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah kota Batam. Adapun kegiatan pelatihan yang akan diteliti dalam penulisan ini adalah :

- a. *Pelatihan Kurikulum*, yaitu Pelatihan tingkat Kota, Provinsi, dan Nasional yang berhubungan dengan Kurikulum yang berlaku di Indonesia mulai dari Kurikulum 1994, 2004 (KKK) dan 2006 (KTSP).
- b. *Pelatihan Teknis*, yaitu pelatihan untuk meningkatkan keterampilan seperti pelatihan keterampilan komputer dan pelatihan keterampilan pengolahan jaringan informasi (SIM), keguruan dan manajemen.

2. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkatan rasa senang atau tidak senang akan lingkungan kerja dan atas hasil-hasil kerja yang diperoleh atau gambaran tentang sikap dan perasaan positif atau negatif dari seorang guru PNS Kota Batam.

Sikap dan perasaan positif atau negatif terhadap lingkungan dan hasil-hasil kerja itu adalah sebagai respon (umpan balik) atas apa saja yang telah diberikan oleh tempatnya bekerja terhadap peningkatan kesejahteraannya.

3. Prestasi Kerja

Prestasi guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kualitas hasil-hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang guru PNS dilingkungan Dinas Pendidikan Kota Batam. Atau dengan pengertian lain; Prestasi kerja adalah keterlaksanaan kerja secara efektif dan efisien dari seorang guru PNS dilingkungan pemerintah Kota Batam yang didasari oleh motivasi untuk lebih meningkatkan kesejahteraannya.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1989;43) yaitu menjelaskan pengaruh variabel sikap inovatif dan motif berprestasi terhadap Prestasi kerja Guru SMP Negeri Kota Sibolga. Sedangkan Menurut Faisal (1992) "*explanatory research*" ditujukan untuk menemukan dan mengembangkan teori sehingga hasilnya dapat menjelaskan terjadinya suatu gejala atau kenyataan sosial tertentu.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Batam, dengan subjek penelitiannya adalah para guru mulai dari TK, SD, SMP, SMA, dan SMK yang sudah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pemilihan responden penelitian didasarkan pada fenomena yang terjadi pada para guru tersebut sesuai dengan permasalahan yang dibahas. Waktu penelitian dimulai dari bulan Agustus sampai dengan Desember 2010. Penelitian ini bersifat deskriptif. Menurut Bets (1982) penelitian deskriptif ialah suatu analisis untuk menjawab pertanyaan pengaruh beberapa variabel. Variabel yang dikaji dibedakan atas dua hal yaitu variabel bebas yang terdiri dari kegiatan pelatihan dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja guru PNS. Penelitian ini menitik beratkan pada pengaruh

variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian arah kajiannya adalah pada studi regresi.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan data base Dinas Pendidikan Kota Batam tahun 2010, jumlah tenaga pendidik (guru) kota Batam tercatat sebagai berikut:

Tabel 3.1

Data Guru Kota Batam
Berdasarkan Kualifikasi Tahun 2010

NO	JENJANG	JLH PNS	GURU PNS CPNS						JLH NON PNS	GURU NON PNS					
			SLTA	D1	D2	D3	S1	S2/ S3		SLT A	D1	D2	D3	S1	S2/ S3
1	TK/RA	40	5	0	34	0	1	0	1296	724	164	125	98	184	1
2	SD/MI	1,233	195	1	612	9	414	2	2572	657	39	455	216	1,194	11
3	SMP/MTs	605	1	7	17	43	533	4	964	74	7	40	126	711	6
4	SMA/MA	343	0	0	1	45	296	1	512	44	0	9	39	414	6
5	SMK	135	0	0	0	4	130	1	500	2	2	1	56	435	4
JUMLAH KUALIFIKASI		2356	201	8	664	101	1374	8	5844	1501	212	630	535	2938	28
PNS			2356						NON PNS	5844					
TOTAL GURU									8200						

Sumber : Bagian Program Dinas Pendidikan Kota Batam (2010)

Berdasarkan data tabel 3.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah guru PNS Kota Batam sebanyak 2.356 orang. Sedangkan yang telah mengikuti pelatihan kurikulum dan pelatihan teknis dapat dilihat pada table 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Data Guru Yang Telah Mengikuti Pelatihan Dinas Pendidikan Kota Batam
Berdasarkan Kualifikasi Tahun 2010

NO	JENJANG	JUMLAH GURU	KETERANGAN
1	TK/RA	27	
2	SD/MI	820	
3	SMP/MTs	475	
4	SMA/MA	320	
5	SMK	113	
JUMLAH		1.755	

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Batam 2010

2. Sampel Penelitian

Untuk menentukan Berdasarkan data tabel 3.2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah guru PNS Kota Batam, yang telah mengikuti pelatihan berjumlah 1.755 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2000 : 108) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = persen kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diterima
10%.

Jumlah sampel yang diambil :

$$n = \frac{1.755}{1 + 1.755(0,09)^2} = 115$$

Jadi jumlah sampel yang diambil adalah 115 orang guru PNS. Teknik pengambilan sample dilakukan dengan metode proporsional random sampling Sugiyono(2007). Penentuan jumlah sampel dari masing-masing jenjang ditentukan berdasarkan jumlah sampel dibagi jumlah populasi dikali 100 persen ($115/1.755 \times 100 \% = 6,56 \%$), maka dapat diketahui besar sample dari masing - masing jenjang seperti didalam Tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.3
Data Sampel Masing-Masing Jenjang Pendidikan

NO	JENJANG	POPULASI	SAMPEL (ORANG)
1	TK/RA .	27 X 6.56%	2
2	SD/MI	820 X 6.56%	54
3	SMP/MTs	475 X 6.56%	31
4	SMA/MA	320 X 6.56%	21
5	SMK	113 X 6.56%	7
JUMLAH		1755	115

Sumber: Data skunder diolah 2010

Selanjutnya teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Random Sampling* yaitu pengambilan secara acak, dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

C. Instrumen Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Kuisioner untuk memperoleh data tentang pelatihan.
2. Kuisioner untuk memperoleh data tentang kepuasan kerja.
3. Kuisioner untuk memperoleh data tentang prestasi guru.
4. Data demografi guru.

Untuk data tentang prestasi dan kepuasan kerja akan dikualifikasi masing-masing menjadi 5 (lima) kualifikasi. Adapun penetapan kelima kualifikasi tersebut atas dasar pemikiran bahwa semua guru dapat dipastikan masing-masing memiliki tingkat prestasi dan kepuasan kerja. Sehubungan dengan hal itu, maka kualifikasi untuk prestasi dan pelatihan terdiri atas :

- Sangat Baik a = (5)
- Baik b = (4)
- Cukup c = (3)
- Kurang d = (2)
- Tidak baik e = (1)

Sedangkan data tentang tingkat kepuasan kerja guru, dikualifikasi terdiri atas :

- Sangat Puas (5)
- Puas (4)
- Cukup Puas (3)
- Kurang Puas (2)
- Tidak puas (1)

Untuk data demografi, dikualifikasi berdasarkan:

a. Usia guru

Tabel 3.4
Data Demografi Menurut Usia
Berdasarkan Kualifikasi Tahun 2010

No.	Umur (tahun)	Skala Likert	Jumlah
1	25 – 33	1	31
2	34 – 41	2	67
3	42 – 50	3	13
4	51 – 59	4	4
JUMLAH			115

b. Berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 3.5
Data Demografi Menurut Pendidikan
Berdasarkan Kualifikasi Tahun 2010

NO	JENJANG PENDIDIKAN	SKALA LIKERT	JUMLAH
1	SMA/SGO	1	10
2	D2	2	3
3	S1	3	101
4	S2	4	1
JUMLAH			115

c. Masa kerja

Tabel 3.6
Data Demografi Menurut Masa Kerja
Berdasarkan Kualifikasi Tahun 2010

No.	Masa Kerja (tahun)	Skala Likert	Jumlah responden
1	>10	1	54
2	11 – 20	2	45
3	21 – 30	3	14
4	<30	4	2

d. Jenjang Pendidikan

Tabel 3.7
Data Demografi Menurut Pendidikan
Berdasarkan Kualifikasi Tahun 2010

NO	JENJANG	Skala Likert	SAMPEL (ORANG)
1	TK/RA	1	2
2	SD/MI	2	54
3	SMP/MTs	3	31
4	SMA/MA/SMK	4	28
JUMLAH			115

Untuk membantu penyusunan instrumen penelitian maka diperlukan suatu konstruksi instrumen yang terdiri dari variabel-variabel, indikator-indikator dan item-item dari penelitian yang dituangkan dalam suatu rancangan kisi – kisi kuisioner seperti table 3.4 berikut:

Tabel 3.8
Kisi – Kisi Instrumen Penelitian

NO.	VARIABEL	SUBVARIABEL	INDIKATOR	NO. ITEM KUIS
I.	X1 : Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Materi Pelatihan - Metode pelatihan - Sarana dan suasana pelatihan - Pemateri pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> - Menyenangkan - Pengembangan Wawasan - Aplikatif - Informatif - Model Pelatihan - Teoritis - Kualitas phisik lingkungan - Kualitas alat peraga - Kualitas media mengajar - Kondisi rekan belajar - Suasana belajar - Komunikatif - Kreativitas dan atraktif - Berpengalaman 	<ul style="list-style-type: none"> 1, 2, 22 3, 4, 6, 19, 7 21,23 5, 20 8, 9, 10, 11 12, 13 14 15 16 18 17
II.	X2: Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan terhadap atasan - Kepuasan terhadap penghargaan - Kepuasan terhadap lingkungan kerja - Kepuasan terhadap tugas 	<ul style="list-style-type: none"> - Penggantian jabatan - Kedudukan - DP3 - Supervisi - Keluhan - Kepanitiaan - Jaminan keamanan dan ketenangan - Pengembangan profesi - Penggajian - Kesehatan - Keadaan fisik sekolah - Kesibukan - Hubungan antar pegawai - Dukungan rekan kerja - Kerjasama - Penggunaan fasilitas - Pekerjaan - Penetapan tugas - Sistem penjenjangan 	<ul style="list-style-type: none"> 1 2 5 7 10 11 3 4 6 8 12 13 14 15 16 9 17 18, 19 20

III	Y: Prestasi Kerja	Perilaku guru	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggungjawab - Kerjasama - Prakarsa/proaktif 	1, 2, 3 4, 5, 6 7
		Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> - Membuat perangkat pembelajaran - Melaksanakan kegiatan Pembelajaran - Melaksanakan analisis hasil ulangan - Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan - Membuat media/alat peraga pembelajaran - Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum - Mengumpulkan dan menghitung angka kredit kenaikan pangkat - Mengoperasikan komputer 	8, 9 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 17, 18 19, 20 21 22 23 24

Sumber : Data Primer Diolah (2010)

D. Pengujian Instrumen

1. Uji Coba Instrumen

Sebuah Instrumen dikatakan baik sebagai alat ukur apabila memiliki ciri-ciri *valid* (sahih) dan *andal* (*reliable*). Ujicoba Instrumen dimaksud untuk melihat keandalan dan kesahihan (reliabilitas dan validitasnya) Instrumen tersebut. Adapun manfaat yang diperoleh dari proses uji coba Instrumen adalah :

1. Mengidentifikasi bias yang disebabkan oleh urutan pertanyaan

2. Menemukan item-item yang tidak jelas dan penyebabnya
3. Memperbaiki pemilihan kata dan kalimat dalam instrumen
4. Menemukan pertanyaan yang menimbulkan multi interpretasi
5. Menghilangkan pertanyaan-pertanyaan yang tidak perlu dan menambahkan yang diperlukan adanya
6. Mengidentifikasi kesulitan pencatatan (atas jawaban)

Setelah diuji coba, Instrumen dapat disempurnakan menjadi lebih baik sehingga dapat mengukur nilai yang seharusnya diukur (valid) dan konsisten (handal). Prosedur uji coba angket ditempuh dengan tahapan sebagai berikut (1) penentuan responden uji coba, (2) pelaksanaan uji coba dan (3) analisis uji coba.

2. Penentuan Responden Uji Coba

Responden uji coba diambil dari anggota populasi sebanyak 30 orang. Penentuan jumlah responden uji coba sebanyak 30 orang dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi syarat minimum sampel penelitian kuantitatif. Responden uji coba berasal dari populasi yakni guru PNS yang bertugas di pemerintah kota Batam. Pemilihan responden uji coba dilakukan secara *random sampling* (pemilihan sampel acak)

3. Pelaksanaan uji Coba Angket

Uji coba Instrumen dilaksanakan pada tanggal 18 s.d. 23 Oktober 2010 dengan cara membagikan kuesioner kepada guru yang terpilih sebagai responden uji coba. Khusus untuk Instrumen prestasi kerja diisi oleh

kepala sekolah dengan cara menjawab dan mengobservasi guru yang menjadi responden uji coba dari unit sekolah yang dipimpinnya. Setelah kuesioner dan hasil observasi terkumpul selanjutnya dianalisis.

4. Analisis Uji Coba

Menurut Ary (1985) : Validitas (kesahihan) adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang hendak diukur dan reliabilitas (keterandalan) mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur secara konsisten mengukur apa yang diukurnya. Dengan demikian analisis Instrumen bertujuan untuk mengetahui hubungan butir-butir pernyataan indikator dalam masing-masing variabel, serta untuk menyeleksi butir-butir soal yang layak dipertahankan atau yang harus dihilangkan.

a). Analisis Validitas

Untuk memperoleh validitas (kesahihan) Instrumen, dilakukan analisis validitas antara lain : Validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*). Analisis tersebut dilakukan melalui penelaahan yang cermat dan kritis terhadap butir-butir item pertanyaan dalam kuesioner sekaligus memeriksa relevansinya dengan indikator setiap variabel yang secara berkelanjutan dibimbing oleh dosen pembimbing.

Untuk menganalisis hubungan antar butir-butir dari masing-masing variabel, dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir angket dengan skor total. Teknik analisis yang digunakan adalah *Corrected*

Item-Total Correlation yang diperoleh dengan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 16.

b). Uji Reliabilitas

Reliabilitas biasanya didefinisikan sebagai kekonsistenan dari alat ukur yang digunakan. Kekonsistenan merupakan salah satu dari aspek reliabilitas. Selvilla dkk (1993) menyatakan bahwa reliabilitas adalah “derajat ketepatan dan ketelitian atau akurasi yang ditunjukkan oleh Instrumen pengukuran “. Uji reliabilitas (*reliability analysis*) dapat dilakukan untuk melihat keterandalan setiap variabel. Keterandalan dianalisis dengan metode Alpha Cronbach dengan bantuan Komputerisasi Program SPSS for windows versi 16.

5. Hasil Uji Coba Instrumen

Dari hasil uji coba instrumen penelitian yang diberikan kepada 30 orang guru PNS Kota Batam, yang merupakan responden uji coba, maka didapat hasil sebagai berikut :

Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah korelasi *product moment* pada $\alpha = 0,05$, dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Hasil pengujian validitas disajikan pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r_{tabel} ($\alpha=0,05$)	Hasil	Keterangan
1.	Pelatihan (X_1)	$X_{1.1}$	0,711	0,3	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
		$X_{1.2}$	0,570			Valid
		$X_{1.3}$	0,373			Valid
		$X_{1.4}$	0,779			Valid
		$X_{1.5}$	0,872			Valid
		$X_{1.6}$	0,807			Valid
		$X_{1.7}$	0,825			Valid
		$X_{1.8}$	0,602			Valid
		$X_{1.9}$	0,577			Valid
		$X_{1.10}$	0,727			Valid
		$X_{1.11}$	0,565			Valid
		$X_{1.12}$	0,760			Valid
		$X_{1.13}$	0,825			Valid
		$X_{1.14}$	0,775			Valid
		$X_{1.15}$	0,844			Valid
		$X_{1.16}$	0,723			Valid
		$X_{1.17}$	0,128			Tidak Valid
		$X_{1.18}$	0,540			Valid
		$X_{1.19}$	0,610			Valid
		$X_{1.20}$	0,256			Tidak Valid
		$X_{1.21}$	0,292			Tidak Valid
		$X_{1.22}$	0,108			Tidak Valid
		$X_{1.23}$	0,229			Tidak Valid
2.	Kepuasan kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,475	0,300	$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$	Valid
		$X_{2.2}$	0,393			Valid
		$X_{2.3}$	0,670			Valid
		$X_{2.4}$	0,598			Valid
		$X_{2.5}$	0,507			Valid
		$X_{2.6}$	0,465			Valid
		$X_{2.7}$	0,738			Valid
		$X_{2.8}$	0,361			Valid
		$X_{2.9}$	0,490			Valid
		$X_{2.10}$	0,764			Valid
		$X_{2.11}$	0,766			Valid
		$X_{2.12}$	0,634			Valid
		$X_{2.13}$	0,770			Valid
		$X_{2.14}$	0,658			Valid
		$X_{2.15}$	0,578			Valid
		$X_{2.16}$	0,648			Valid
		$X_{2.17}$	0,322			Valid
		$X_{2.18}$	0,607			Valid
		$X_{2.19}$	0,369			Valid
		$X_{2.20}$	0,340			Valid

3	Prestasi (Y)	Y1	0,550	0,244	rhitung > rtabel	Valid
		Y2	0,666			Valid
		Y3	0,651			Valid
		Y4	0,689			Valid
		Y5	0,628			Valid
		Y6	0,498			Valid
		Y7	0,501			Valid
		Y8	0,771			Valid
		Y9	0,660			Valid
		Y10	0,508			Valid
		Y11	0,632			Valid
		Y12	0,771			Valid
		Y13	0,569			Valid
		Y14	0,461			Valid
		Y15	0,778			Valid
		Y16	0,593			Valid
		Y17	0,711			Valid
		Y18	0,300			Valid
		Y19	0,472			Valid
		Y20	0,422			Valid
		Y21	0,620			Valid
		Y22	0,447			Valid
		Y23	0,579			Valid
		Y24	0,625			Valid

Sumber: Data primer diolah (2010)

Instrumen dinyatakan valid jika nilai korelasi masing-masing butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} . Nilai r_{tabel} *product moment* pada $\alpha = 0,05$ dan $n = 30$ sebesar 0,244. Berdasarkan hasil uji validitas untuk butir-butir variabel pelatihan (X_1) terdapat 5 butir pertanyaan yang tidak valid yaitu butir ke 17, 20, 21, 22 dan 23, untuk butir-butir kepuasan kerja (X_2) dan variabel prestasi (Y) dinyatakan valid semua. Butir-butir yang tidak valid dari hasil uji coba kuesioner selanjutnya dikeluarkan dari daftar pertanyaan, sehingga yang digunakan dalam kuisisioner hanya butir-butir yang telah valid.

Instrumen yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Oleh karena itu instrumen diujicobakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

Jika instrumen yang diujicobakan tersebut hasilnya valid dan reliabel maka instrumen dapat digunakan untuk mengumpulkan data secara tepat.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi alat ukur yang digunakan, apakah alat ukur tersebut cukup akurat, stabil atau konsisten. Pengujian reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach. Pengujian reliabilitas hanya dilakukan pada butir-butir yang sudah valid. Dan hasil uji reliabilitas sebagaimana tabel 4.6 berikut:

Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6 (Nugiyantoro, 2000:312). Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X1	0,957	Reliabel
X2	0,907	Reliabel
Y	0,928	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah (2010)

E. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data khusus untuk kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden dengan bantuan kepala sekolah atau wakil

kepala sekolah dan tata usaha masing-masing sekolah dengan harapan mereka mengisi angket secara terbuka, jujur dan sesuai dengan apa yang mereka rasakan dari pengalaman kerja mereka. Untuk mengantisipasi kesibukan para guru, maka pengisian kuesioner diberikan waktu lebih kurang 1(satu) minggu.

Pengumpulan data prestasi kerja guru dilakukan dengan pengamatan/observasi langsung oleh kepala sekolah terhadap guru karena tugas kepala sekolah sehari-harinya adalah mensupervisi dan memonitor pelaksanaan tugas-tugas guru di sekolah. Kepala sekolah diminta mengisi lembar observasi yang telah dipersiapkan untuk mengukur sejauh mana pelaksanaan tugas para guru yang dipimpinnya.

F. Metode Analisis Data

Selanjutnya untuk memperoleh keakuratan instrumen penelitian, maka akan dilakukan uji coba terhadap instrumen sebagai berikut :

1. Uji Validitas.

Agar tes tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur untuk mendapatkan instrumen yang akurat dan terjamin keabsahannya, maka instrumen tersebut harus diuji cobakan terlebih dahulu. Formulasi yang digunakan untuk menguji validasi instrumen adalah uji validasi butir, dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir tes dengan skor total. Untuk itu digunakan formulasi Korelasi Product Moment (Syani , 1995 : 126), sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{ N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2 \} \cdot \{ N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \}}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien validasi

X = Skor tiap butir

Y = Skor total butir

N = Responden

Instrumen dinyatakan valid jika nilai korelasi masing-masing butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas.

Selain itu uji coba juga dapat menghasilkan suatu instrumen yang memiliki reliabilitas yang baik. Artinya meskipun tes itu dilakukan berulang-ulang terhadap responden yang sama namun hasilnya tetap hampir sama juga.

Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan formulasi Koefisien Korelasi Alpha, dengan rumus berikut :

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[\frac{\sum \hat{S}_i^2}{\hat{S}^2 X^2} \right]$$

Dimana :

α = Koefisien Reliabilitas

K = Jumlah butir dalam tes

\hat{S}^2 = Jumlah varians skor tiap item

$\hat{S}^2 X^2$ = Jumlah tes total

Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,6 (Nurgiyantoro, 2003 : 312).

Untuk mengetahui secara mendalam tentang data yang ada, maka diperlukan analisa data untuk mencari bagaimana hubungan dan pengaruh kegiatan pelatihan terhadap prestasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi Guru Pegawai Negeri Sipil Kota Batam. Selanjutnya untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka dipergunakan teknik-teknik analisa data yang meliputi :

a. Teknik Analisa Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui secara mendalam tentang gambaran dari data yang ada, maka diperlukan analisis tentang hubungan dan pengaruh (1) kegiatan pelatihan terhadap prestasi, dan (2) tingkat kepuasan kerja terhadap prestasi Guru PNS Kota Batam.

Sehubungan dengan hal di atas, maka teknik-teknik analisa statistik deskriptif yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah : (1) Mencari mean yang ditimbang dan (2) simpangan baku atau standard deviasi, dengan rumus sebagai berikut :

$$M = \frac{\sum fX}{N} \quad (\text{Abdul Syani, 1995 : 72})$$

Dinama :
 M = Nilai rata-rata
 X = Skor yang diamati
 F = Frekuensi
 N = Jumlah responden

Sedangkan untuk simpangan baku (Standard Deviasi) dicari dengan rumus (Abdul Syani, 1995 : 114) :

$$SD = \sqrt{\frac{\sum FX^2}{N} - \left[\frac{\sum FX}{N} \right]^2}$$

Dimana : SD = Simpangan baku (*Standard Deviasi*)
 F = Frekuensi
 X = Skor yang diamati
 X² = Hasil kuadrat pangkat dua skor yang diamati
 N = Responden

Selanjutnya untuk mengetahui tentang frekuensi, nilai tertinggi, nilai terendah, interval, modus, dilakukan dengan membuat daftar nilai responden secara sistematis dengan deretan angka-angka mulai dari nilai terendah sampai kepada nilai yang paling tinggi. Setelah itu data diamati secara teliti untuk keperluan data yang dideskripsikan.

b. Teknik Analisa Regresi Korelasi Parsial

Setelah nilai rata-rata tertimbang diketahui dengan besaran simpangan bakunya, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai hubungan dan pengaruh (1) antara kegiatan pelatihan terhadap prestasi guru ; dan (2) antara kepuasan kerja terhadap prestasi guru. Untuk keperluan analisa hubungan ini, maka digunakan analisa regresi korelasi secara parsial untuk memprediksi seberapa besar kontribusi dari variable independen (X_{1,2}) terhadap variabel dependen (Y), disamping untuk mencari koefisien korelasi antara variabel-variabel independen (X_{1,2}) dengan variabel-variabel dependen (Y). Adapun rumusan Regresi Linier yang digunakan adalah

rumusan regresi dengan dua variabel penduga (X_1, X_2) adalah sebagai berikut

$$Y = a + a_1 X_1 + a_2 X_2$$

(Sudjana, 1983 : 53)

Dimana : Y = Merupakan variabel dependen, dalam hal ini adalah prestasi guru

X_1 = Merupakan variabel independen, dalam hal ini adalah kegiatan pelatihan

X_2 = Merupakan variabel independen, dalam hal ini adalah kepuasan kerja.

a, a_1 , dan a_2 = Merupakan koefisiennya.

Untuk mencari nilai koefisien penduga a_1 ; a_2 , dan a dicari dari persamaan (Sudjana, 1983 : 60) sebagai berikut :

$$1) \quad a_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$2) \quad a_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$3) \quad a = \bar{Y} - a_1 \bar{X}_1 - a_2 \bar{X}_2$$

Selanjutnya teknik analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana hubungan : (1) antara kegiatan pelatihan terhadap prestasi; dan (2) antara kepuasan kerja terhadap prestasi guru PNS Kota Batam, dipergunakan rumusan sebagai berikut (Anto Dajan, 1986):

$$r_{y1} = \frac{\sum x_i y}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

r_{y1} = Koefisien korelasi antara X_1 dengan Y

$\sum x_i y$ = Penjumlahan dari $\sum x_i y - \frac{(\sum x_i)(\sum y)}{N}$

$\sum x_i^2$ = Penjumlahan dari $\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{N}$

$\sum y^2$ = Penjumlahan dari $\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$

N = Responden

Untuk menguji kebermaknaan korelasi antara X dan Y yang dihitung tersebut digunakan rumus Uji t, yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Anto Dajan, 1986})$$

Dimana :

t = Koefisien t yang dicari

r = Koefisien korelasi X dan Y

1 dan 2 = Bilangan tetap

n = Responden

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak, maka nilai t hitung yang diperoleh dengan rumus di atas selanjutnya dikonsultasikan dengan nilai tabel t pada db. – n – 2 dengan tingkat keyakinan 95 %. Jadi

konsekuensinya bila $t \text{ hitung} > t_{\text{table}}$, maka koefisien korelasi yang dimaksud adalah signifikan.

Sedangkan untuk mengetahui koefisien korelasi X_1 dan X_2 secara bersama dengan Y dipergunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{Y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

(Anto Dajan, 1986)

Dimana :

$r_{Y(1,2)}$ = Koefisien korelasi Y dengan X_1 dan X_2

a_1 = Koefisien penduga X_1

a_2 = Koefisien penduga X_2

$\sum x_1 y$ = Penjumlahan antara X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$ = Penjumlahan antara X_2 dengan Y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat y

Berikut untuk menguji signifikansi $r_{Y(1,2)}$ dipergunakan uji F seperti rumusan di bawah ini:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sudjana ; 1983 : 75})$$

Dimana :

$$R^2 = \sum Y^2 - (\sum Y)^2 / n$$

k = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sampel

Setelah nilai F hitung diketahui, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian signifikansi dengan menggunakan $db = N - M$, dengan taraf signifikansi sebesar 0,5 (dengan tingkat keyakinan 95 %), dan apabila nilai F reg. Hitung > dari nilai tabel, maka koefisien korelasi antara X_1 dan X_2 dengan Y atau $r_{y(1,2)}$ adalah signifikan. Sehingga berapa besar pengaruh variabel (X_1) dan (X_2) mempengaruhi (Y) dapat diprediksi. Dalam hal penelitian ini, maka seberapa besar pengaruh kegiatan pelatihan (X_1) mempengaruhi prestasi (Y) dan kepuasan kerja (X_2) mempengaruhi prestasi (Y) guru pada PNS Kota Batam menjadi dapat diprediksi.

Langkah berikutnya menghitung Sumbangan Efektif (SE) atau pengaruh dari X_1 dan X_2 terhadap Y ; Dengan kata lain mencari : (1) nilai pengaruh faktor pelatihan terhadap prestasi dan (2) nilai pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap prestasi guru PNS Kota Batam. Untuk itu rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$SE \% X_1 = SR \% X_1 r^2$$

$$SE \% X_2 = SR \% X_2 r^2$$

Dimana :

$SE \% X_1$ = Sumbangan Efektif X_1 terhadap Y dalam persen

$SE \% X_2$ = Sumbangan Efektif X_2 terhadap Y dalam persen

$SR \% X_1$ = Sumbangan Relatif X_1 dalam persen

$SR \% X_2$ = Sumbangan Relatif X_2 dalam persen

r^2 = Kuadrat pangkat dua $r_{y(1,2)}$

Untuk mendapatkan nilai SR % X_1 dan SR % X_2 dicari dengan cara sebagai berikut :

$$SR \% X_1 = \frac{a_1 \sum X_1 y}{a_1 \sum X_1 y + a_2 \sum X_2 y} \times 100 \%$$

$$SR \% X_2 = \frac{a_2 \sum X_2 y}{a_1 \sum X_1 y + a_2 \sum X_2 y} \times 100 \%$$

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya ditetapkan pada taraf 0,5 (taraf kepercayaan 95 %).

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kota Batam merupakan daerah otonom yang berbatasan langsung dengan Negara Singapura dan Malaysia memiliki masyarakat yang heterogen hampir seluruh warga/suku yang ada di Indonesia menjadi penduduk Batam. Penduduk Batam pada tahun 2010 berjumlah ± 1 juta jiwa. Batam wilayahnya terdiri dari pulau Batam dan pulau-pulau kecil lainnya yang terkenal dengan sebutan Bareleng. Penelitian ini dilakukan mulai dari TK, SD, SMP, SMA, SMK khusus sekolah negeri yang ada di kota Batam.

2. Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden penelitian adalah guru yang berstatus PNS kota Batam sebanyak 115 orang tersebar pada seluruh jenjang sekolah mulai dari TK, SD, SMP, SMA dan SMK negeri yang ada di kota Batam. Keseluruh sekolah dijangkau oleh peneliti dalam menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner sehingga tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%. Bantuan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah serta pegawai tata usaha sekolah juga adalah faktor yang mendukung dalam keberhasilan pengembalian kuesioner.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana tertera dalam Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-laki	31	26,96 %
2	Perempuan	84	73,04 %
Jumlah		115	100 %

Sumber: Data Primer, Diolah (2010)

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (26,96%), dan jenis kelamin wanita sebanyak 84 orang (73,04%). Berdasarkan karakteristik jenis kelamin tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden Perempuan lebih banyak dari pada jumlah laki-laki. Data ini semakin menegaskan bahwa jumlah guru PNS Kota Batam yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dari laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan umur

Berdasarkan hasil penelitian bahwa karakteristik responden berdasarkan umur sebagaimana tertera dalam Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan umur

No.	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
1	25 – 33	31	26,96 %
2	34 – 41	67	58,26 %
3	42 – 50	17	11,30 %
4	51 – 59	4	3,48 %
Jumlah		115	100 %

Sumber: Data Primer, Diolah (2010)

Dari Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa responden yang berusia 25-33 tahun sebanyak 31 orang (26,96%), 34-41 tahun sebanyak 67 orang (58,26%), 42-50 tahun sebanyak 17 orang (11,30%), 51-59 tahun sebanyak 4 orang (3,48%). Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa jumlah 34-41 tahun sebanyak 67 orang (58,26%) artinya guru PNS Kota Batam berada pada usia dewasa produktif dan sudah berpengalaman dibidangnya sehingga dapat diharapkan lebih bertanggung jawab, lebih mampu meningkatkan prestasi dan lebih produktif dalam menjalankan tugas.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa karakteristik responden berdasarkan Pendidikan sebagaimana tertera dalam Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	Non Sarjana	20	17,39 %
2	Sarjana	95	82,61 %
	Jumlah	115	100 %

Sumber: Data Primer, Diolah (2010)

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan non sarjana sebanyak 20 orang (17,39%), dan Sarjana sebanyak 95 orang (82,61%). Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki responden menunjukkan bahwa 95 orang (82,61%) artinya guru PNS Kota Batam memiliki latar belakang

pendidikan sarjana dimana sangat dimungkinkan mampu melaksanakan tugas sebagai guru, lebih berkompeten.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja sebagaimana tertera dalam Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
1	>10	54	46,96 %
2	11 – 20	45	39,13 %
3	21 – 30	14	12,17 %
4	<30	2	1,74 %
Jumlah		115	100 %

Sumber: Data Primer, Diolah (2010)

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 54 orang (46,96%), 11-20 tahun sebanyak 45 orang (39,13%). 21-30 tahun sebanyak 14 orang (12,17%), dan lebih besar dari 30 tahun 2 orang (1,74%). Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa 54 orang (46,96%) memiliki masa kerja dibawah 10 tahun dan 61 orang (53,04%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, sehingga guru PNS Kota Batam sudah memiliki pengalaman pengetahuan serta keterampilan yang cukup dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Golongan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan sebagaimana tertera dalam Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan Golongan

No.	Golongan	Jumlah (orang)	Persentase
1	II	19	16,52 %
2	III	70	60,87 %
3	IV	26	22,61 %
Jumlah		115	100 %

Sumber: Data Primer, Diolah (2010)

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden yang memiliki golongan II sebanyak 19 orang (16,52%), golongan III sebanyak 70 orang (60,87%), dan golongan IV sebanyak 26 orang (22,61%), berdasarkan karakteristik tingkatan golongan hanya 22,61% responden yang bergolongan IV, artinya guru PNS Kota Batam diharapkan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya dengan mengumpulkan angka kredit jabatan fungsional guru.

B. Diskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini diuraikan deskripsi variabel penelitian, yang diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuisioner yang dibagikan dengan cara mengambil nilai total skor masing-masing variabel, selanjutnya dari total skor masing-masing variabel dapat dideskripsikan persepsi responden tentang pelatihan, kepuasan kerja dan prestasi kerjanya.

Tabel 4.6
Hasil Uji Deskripsi Variabel

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Error	Std. Deviation	Variance
PELATIHANKERJA	115	42.00	45.00	87.00	72.0067	.78307	8.39747	70.517
KEPUASANKERJA	115	47.00	53.00	100.00	79.1043	.81979	8.79132	77.287
PRESTASIKERJA	115	69.00	75.00	120.00	79.9826	1.09836	11.77865	138.737
Valid N (listwise)	115							

Sumber: Data Primer, Diolah (2010)

1. Diskripsi Variabel Pelatihan (X_1)

Data tentang pelatihan berupa data interval sebagai hasil pengolahan dari instrumen berbentuk kuisioner tanggapan berskala. Responden untuk data pelatihan ini adalah guru PNS kota Batam yang merupakan responden untuk pengambilan data tentang pelatihan. Dari proses pengolahan data diketahui bahwa *range* adalah 42, dengan skor minimum 45 dan skor maksimum 87, simpangan baku standar deviasi sebesar 8,39 dengan nilai varian sebesar 70,5 dan mean 72,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kegiatan pelatihan guru PNS Kota Batam memberikan gambaran yang cukup.

2. Diskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Data tentang kepuasan kerja berupa data interval sebagai hasil pengolahan dari instrumen berbentuk kuisioner tanggapan berskala. Responden untuk data kepuasan kerja ini adalah guru PNS kota Batam yang merupakan responden untuk pengambilan data tentang kepuasan kerja. Dari proses pengolahan data diketahui bahwa rentangnya adalah 47, dengan skor minimum 53 dan skor maksimum 100, simpangan baku (*standart deviation*) sebesar 8,7 dengan nilai varian sebesar 77 dan mean 79,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja guru PNS Kota Batam memberikan gambaran yang cukup tinggi.

3. Diskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Data tentang prestasi kerja berupa data interval sebagai hasil pengolahan dari instrumen berbentuk kuisioner tanggapan berskala. Responden untuk data prestasi kerja ini adalah guru PNS kota Batam yang merupakan responden untuk pengambilan data tentang prestasi kerja. Dari proses pengolahan data diketahui bahwa range (rentangan)-nya adalah 69, dengan skor minimum 75 dan skor maksimum 120, simpangan baku (standar deviasi/SD) sebesar 11,7 dengan nilai varian sebesar 138,4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh prestasi kerja guru PNS Kota Batam memberikan gambaran yang tinggi.

C. Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat menggunakan regresi ganda data yang digunakan harus memenuhi persyaratan asumsi klasik yang terdiri dari empat hal, yaitu (1)

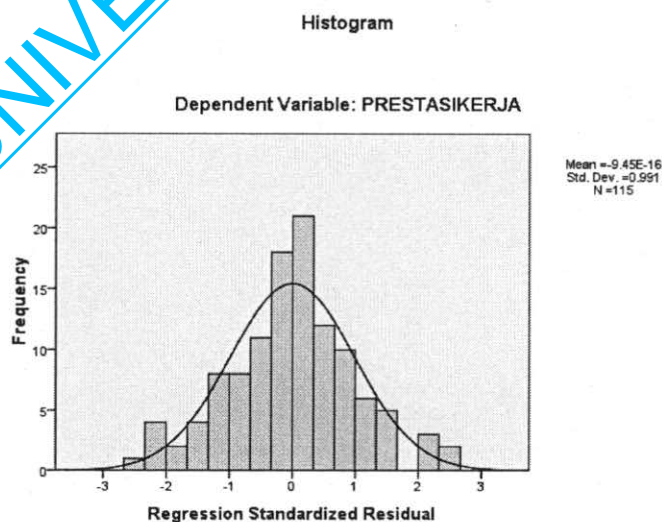
normalitas data, (2) heteroskedastisitas, dan (3) multikolieritas, dan (4) otokorelasi

1. UJI NORMALITAS

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Ada dua cara yang biasa digunakan untuk menguji normalitas model regresi tersebut yaitu dengan analisis grafik (normal P-P plot) dan analisis statistik (analisis Z skor skewness dan kurtosis) one sample Kolmogorov-Smirnov Test

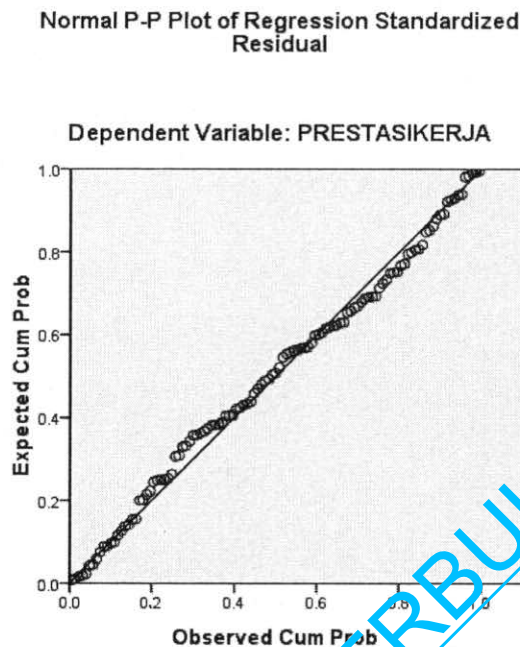
Hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS 17 didapatkan histogram dan grafik yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1
Histogram Uji Normalitas data



Sumber: Gambar diolah dengan SPSS 17(2010)

Gambar 4.2
Grafik PP-Plot Uji Normalitas Data



Sumber: Gambar diolah dengan SPSS 17(2010)

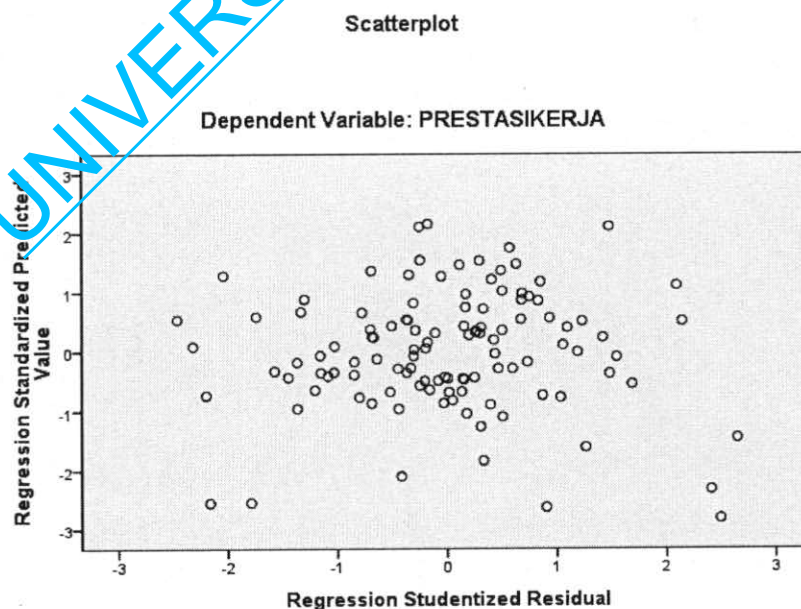
Dari gambar 4.1. dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja berdistribusi mendekati normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Sedangkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan normal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal.

2. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu

homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat scatter plot (nilai prediksi dependen ZPRED dengan residual SRESID), uji Gletjer, uji Park, dan uji White. Model regresi linear berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika out put scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk pengujian heterokedastisitas adalah dengan statistik. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan Scatterplot Uji Heteroskedastisitas seperti gambar 4.3 berikut:

Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Gambar diolah dengan SPSS 17(2010)

Penyebaran titik-titik pada gambar 4.3 menyebar dan tidak menunjukkan pola yang jelas. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semua variable bebas dari pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas.

3. UJI MULTIKOLINIERITAS

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikol dapat melihat nilai tolerance dan lawannya variace inflation factor (VIF). Model regresi yang bebas multikolinieritas mempunyai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka toleransi lebih besar dari 0,1.

Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	PELATIHANKERJA	0,658	1.519	Bebas Multikolinieritas
2	KEPUASANKERJA	0,658	1.519	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Gambar diolah dengan SPSS 17(2010)

Berdasarkan tabel 4.8 variabel Pelatihan memiliki nilai tolerance 0,658 > 0,1 dan VIF 1,519 < 10 sehingga dapat dinyatakan bebas multikolonieritas. Hal

yang sama terjadi juga pada variabel kepuasan yang memiliki nilai tolerance $0,658 > 0,1$ dan VIF $1,519 < 10$ sehingga dapat dinyatakan bebas multikolonieritas juga.

E. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis 1

$H_0 ; b_1, b_2, b_3 = 0$

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variable bebas $X_1, X_2, ,$ (Pelatihan guru dan kepuasan kerja) terhadap variable tidak bebas Y (Prestasi kerja)

$H_a ; b_1, b_2, b_3 \neq 0$

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari seluruh variable bebas $X_1, X_2, ,$ (Pelatihan guru dan kepuasan kerja) terhadap variable tidak bebas Y (Prestasi kerja)

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ atau $F_{Hitung} > 1$

H_a diterima jika $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ atau $F_{Hitung} < 1$

Tabel berikut memperlihatkan Anova untuk uji F:

Tabel 4.8 Uji Anova

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9181.864	2	4590.932	77.506	.000 ^a
	Residual	6634.101	112	59.233		
	Total	15815.965	114			

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, PELATIHANKERJA

b. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{Hitung} adalah 77.506 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih tinggi dari 0,05. Sedangkan nilai F table pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,89. Oleh karena itu pada perhitungan $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya terdapat pengaruh variable Pelatihan karyawan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja tetapi tidak signifikan.

Sementara itu uji R^2 (uji koefisien determinasi) yang menjelaskan berapa besar variasi variable Pelatihan dan kepuasan kerja harus mampu menerangkan variable prestasi kerja dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.9 Uji Model R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.573	7.69630

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, PELATIHANKERJA

b. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Dari table di atas dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,762$ yang berarti hubungan antara variable dimensi pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 76,2%. Artinya terdapat pengaruh yang cukup kuat pelatihan dan kepuasan terhadap prestasi kerja. sesuai dengan kriteria berikut.

Tabel 4.10 Hubungan Antar Variable

Nilai R	Interpretasi
0,00 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,20 – 0,39	Tidak Erat
0,40 – 0,59	Cukup Erat
0,60 – 0,79	Erat
0,80 – 0,99	Sangat erat

Sumber : Situmorang, et all (2010:145)

R^2 sebesar 0.581 atau 58,1%, berarti variasi variable independen (Pelatihan guru dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (prestasi guru) sebesar 58,1%, sementara sisanya sebesar 41,9% diterangkan oleh variable lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sama halnya dengan R^2 , adjusted R^2 sebesar 0,573 berarti variasi variable independen (pelatihan dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variable dependen (prestasi kerja) sebesar 57,3 % sementara sisanya 42,7% diterangkan oleh variable lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

2. Hipotesis 2

$$H_0 : b_1 = 0$$

Tidak terdapat pengaruh yang positif dari masing-masing variable (X_1 , X_2) terhadap variable tidak bebas (Y)

$H_a : b_1 \neq 0$

Terdapat pengaruh yang positif dari masing-masing variable (X_1 , X_2) terhadap variable tidak bebas (Y)

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 ditolak jika $T_{Hitung} > T_{Tabel}$

H_a diterima jika $T_{Hitung} < T_{Tabel}$

Tabel 4.11 Uji Coeffients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.135	7.160		-.857	.393		
PELATIHAN KERJA	.242	.106	.173	2.288	.024	.658	1.519
KEPUASAN KERJA	.868	.101	.648	8.593	.000	.658	1.519

Dari table berikut dapat dijelaskan bahwa variable Pelatihan (X_1) nilai T_{Hitung} adalah 2.288 lebih dari 1 dan tingkat signifikansi (0,024) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable prestasi guru (Y)

Variable Kepuasan kerja (X_2) nilai T_{Hitung} adalah 8,593 lebih dari 1 dan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif serta signifikan terhadap

variable prestasi guru (Y) Dari table di atas dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + \epsilon$$

$$Y = (-6,135) + (0,242)X_1 + (0,868)X_2 + \epsilon$$

Dimana

Y = Variabel Prestasi kerja

a = konstanta

X₁ = Variabel Pelatihan guru

X₂ = Variabel Kepuasan kerja

F. Hubungan Faktor Demografi dengan Prestasi Kerja

Tabel 4.12 ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2041.566	4	510.392	4.076	.004
	Residual	13774.399	110	125.222		
	Total	15815.965	114			

a. Predictors: (Constant), JenjangPendk, Usia, TkPendidikan, Masakerja

b. Dependent Variable: Prestasikerja

Tabel 4.13 Coefficients

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	98.958	5.951		16.630
	TkPendidikan	-3.774	1.241	-.288	.003
	Usia	-1.355	1.537	-.085	.380
	Masakerja	1.176	1.481	.077	.429
	JenjangPendk	-1.555	1.308	-.112	.237

a. Dependent Variable: Prestasikerja

Dari table 4.12 ANOVA di atas dapat dijelaskan bahwa secara bersamaan faktor demografi yang meliputi usia responden, tingkat pendidikan responden, mas kerja responden dan jenjang pendidikan responden mempengaruhi prestasi kerja guru PNS di Kota Batam.

Sedangkan dari table 4.13. coefficients, secara terpisah factor demografi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja guru PNS Kota Batam adalah tingkat pendidikan guru. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru maka prestasi yang dicapai akan tinggi.

G. Temuan Penelitian

Setelah dilakukan penelitian terhadap kegiatan pelatihan, kepuasan kerja dan prestasi kerja guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam, maka ditemukan

beberapa temuan tentang kegiatan pelatihan, kepuasan kerja dan prestasi kerja guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam sebagai berikut :

1. Hubungan Pelatihan (X_1) dengan Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui ternyata kegiatan pelatihan guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam memiliki hubungan yang positif (searah) dengan prestasi kerja guru PNS yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,242 artinya terdapat hubungan yang cukup antara kegiatan pelatihan terhadap prestasi kerja guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam. Hubungan yang positif dimaksud memiliki arti bahwa peningkatan kegiatan pelatihan akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam.

2. Hubungan Kepuasan Kerja (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif (searah) dengan prestasi kerja guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,868 artinya terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam. Hubungan yang positif memiliki arti semakin tinggi kepuasan kerja guru PNS akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam.

3. Hubungan Pelatihan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dengan prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat diketahui bahwa kegiatan pelatihan dan kepuasan kerja guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja mereka yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,762 yang artinya peningkatan kegiatan pelatihan guru PNS serta semakin tinggi kepuasan kerja guru PNS akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap prestasi kerja guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam.
2. Pelatihan memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap prestasi kerja guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam, dan memberikan kontribusinya adalah sebesar 24,2% terhadap perubahan prestasi kerja guru PNS.
3. Kepuasan kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam, dan memberikan kontribusinya adalah sebesar 86,8% terhadap perubahan prestasi kerja guru PNS.
4. Kepuasan kerja ternyata memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap prestasi kerja guru PNS Dinas Pendidikan Kota Batam, artinya peningkatan prestasi kerja guru PNS terutama ditentukan oleh kepuasan kerja.

B. Saran-saran

Saran-saran yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya lebih diperhatikan materi pelatihan yang diberikan, disesuaikan dengan kebutuhan di tempat kerja, sehingga mudah untuk diaplikasikan di tempat kerja sehingga manfaat pelatihan dapat dirasakan secara optimal, selain itu diperlukan perhatian terhadap media belajar sewaktu mengikuti pelatihan dimana media harus atraktif dan inovatif, sehingga pelatihan yang diadakan lebih menarik dan mudah dimengerti oleh peserta pelatihan.
2. Hendaknya lebih diperhatikan kondisi lingkungan kerja guru sehingga para pendidik mempunyai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga prestasi kerjanya semakin meningkat.
3. Pelatihan dan Kepuasan Kerja sangat erat hubungannya untuk meningkatkan Prestasi Kerja Guru, untuk itu kepada pimpinan/kepala sekolah agar memperhatikan dan mendayagunakan para guru yang telah mengikuti pelatihan dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan profesinya sesuai dengan bidang yang diampunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhabsji, (1992) *"Analisis Pelaksanaan Pendidikan Dan Latihan Guna Meningkatkan Kemampuan Administratif Pegawai Ditinjau Dari Prestasi Kerja Pegawai"*, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya.
- BKAN, PP No. 10 (1979) *"Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Daftar Urut Kepangkatan Pegawai negeri"*.
- Bungin, Burhan, (2001), *"Metodologi Penelitian Kualitatif"*, Jakarta, Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Dahlan M. D, (1984), *"Model-Model Mengajar : Beberapa Alternatif Interaksi Belajar Mengajar"*, Bandung, Cetakan Pertama, Penerbit CV. Diponegoro.
- Dajan, Anto, (1986), *"Pengantar Metode Statistik"*, Jakarta, Jilid II, Penerbit LP3ES,
- Daryanto S.S, (1997), *"Kamus Bahasa Indonesia Lengkap"*, Surabaya, Penerbit Apollo.
- Depdikbud, (1995), Permendikbud No. 025/0/1995 *"Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru"*, Jakarta, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Gibson, Ivancevich & Donnely, (1982), *"Organisasi dan Manajemen; Perilaku, Struktur, Proses"*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Gidden, Anthony, (1999), *"Jalan Ketiga, Pembaruan Demokrasi Sosial"*, Jakarta, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T.H (1978), *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Edisi 2, Yogyakarta; BPFE.
- Jerold W. Apps, (2002), *"Masalah-Masalah Dalam Pendidikan Lanjutan"*, Terjemahan Bebas.
- Lexy J. Moleong, (2002), *"Metodologi Penelitian Kualitatif"*, Bandung, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- BSNP, Permendiknas No. 41 tahun 2007, *"Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah"*. Jakarta, Kementerian Pendidikan.

Manullang, M dan Marihot. M (2001), *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta; BPFE.

Martoyo, (1987), "*Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan*", Yogyakarta BPFE.

Maslow, Abraham H. (1994), *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia, Terjemahan Seri Manajemen*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

Mat Sahir, (2005), "*Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Kota Batam*", Bandung, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Padjajaran.

Myron Weiner, (1980), "*Modernisasi, Dinamika, Pertumbuhan*", Yogyakarta, Gajah Mada University Press.

Nadler, L. (1982), "*Design of Training : The Critical Events Model*", Reading Massachusetts, Addison Wesley.

Shufiatun A. Rahman, (2002), "*Efektifitas Pelatihan Dengan Critical Events Model Pada kader Bina Keluarga Lansia Di Desa Gentar*", Malang, Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Malang, 2000

Siagian, P.S. (1999) *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi Aksara

Supranto J, "*Ekonometrik*", (1985), Buku Kesatu, Jakarta, LPFE Universitas Indonesia.

Susilo Martoyo (1987), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta , Penerbit BPFE.

Strauss dan Sales, (1981), "*Manajemen Personalial ; Segi Manusia dalam Organisasi*", Jakarta, Penerbit Lembaga PPM.

Sudjana, "*Teknik-Teknik Regresi Dan Korelasi*", Penerbit Tarsito, Bandung, 1983

Suparmoko, (1998), "*Metode Penelitian Praktis*", Yogyakarta, Edisi ke-5, Penerbit BPFE.

Sutrisno Hadi, "*Statistik*", (2000), Yogyakarta, Jilid 1 Penerbit Andi.

Syani, Abdul, (1995), "*Pengantar Metode Statistik Non Parametrik*", Jakarta, Pustaka Jaya.

Taliziduhu Ndraha, (1987), "*Disain Riset : Teknik Penyusunan Karya Tulis Ilmiah*", Jakarta, Penerbit Bina Aksara.

Umar, Husein. (2000), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

Uria Nanyu Ludjen, (2000), "*Pengaruh Karakteristik Individu Dan pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia Kantor Pos Malang 65100*", malang, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya.

Walpole, R. E, (1988), "*Pengantar Statistik*", Jakarta, Edisi ke-3, Terjemahan Penerbit PT. Gramedia.

William F. Glueck and Lawrence R. Jauch, (1990), "*Manajemen Strategis Dan Kebijakan Perusahaan*", Jakarta, Edisi Kedua, Penerbit Erlangga.

Wirawan , Nata, (2002), "*Statistik Infrensia II*" , Denpasar, Edisi Kedua, Penerbit Keraras Emas.

Zaini Rohmad, (1996), "*Prinsip-Prinsip Pendidikan Orang Dewasa*", Malang, FIP – IKIP

Zanzawi Soejoeti, (1985), "*Metode Stanistik IP*", Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, Universitas Terouka.

UNIVERSITAS TERBUKA

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI GURU PNS KOTA BATAM

Petunjuk:

Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini. Pilihlah item jawaban yang telah tersedia dengan menjawab sebenar-benarnya dan sejujurnya sesuai apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektifitas hasil penelitian ini. Jawablah pertanyaan dengan cara menyatakan tingkatan yang benar menurut anda sesuai dengan petunjuk. Kami menjamin rahasia identitas Saudara. Dengan ketentuan:

- a. Lampiran I dan II : diisi oleh Responden
- b. Lampiran III : diisi oleh Kepala Sekolah

Identitas Responden

1. Nomor Responden : _____ (diisi oleh peneliti)
2. NIP : _____
3. Jenis Kelamin : _____
4. Usia : _____ tahun
5. Nama Sekolah : _____
6. Alamat sekolah : _____
_____ telp. _____
7. Pangkat/Golongan : _____
8. Pendidikan terakhir : _____
9. Masa Kerja : _____
10. Pelatihan yang diikuti : _____

Batam, _____ 2010
Responden,

Tanda Tangan Tanpa Nama

Lampiran I :**KUISIONER UNTUK MENJARING DATA TENTANG PELATIHAN****PETUNJUK :**

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang saudara anggap tepat atau mendekati nilai yang saudara rasakan

KUISIONER UNTUK MENJARING DATA TENTANG PELATIHAN

1. *Pelatihan Tingkat apa yang pernah saudara ikuti?*

a. Nasional	b. Provinsi	c. Kota/kabupaten
d. Kecamatan/KKG	e. Kelurahan/Gugus	
2. *Berapa kali saudara mengikuti pelatihan?*

a. 5	b. 4	c. 3
d. 2	e. 1	
3. *Berapa lama pelatihan yang anda ikuti?*

a. > 90 jam	b. 70 – 89 jam	c. 50 – 69 jam
d. 30 – 49 jam	e. < 30 jam	
4. *Apakah materi pelatihan yang saudara ikuti selama ini menyenangkan?*

a. Sangat menyenangkan	b. Menyenangkan	c. Cukup menyenangkan
d. kurang menyenangkan	e. Tidak menyenangkan	
5. *Apakah materi pelatihan yang saudara ikuti selama ini telah menambah wawasan dan pengetahuan saudara?*

a. Sangat menambah	b. Menambah	c. Cukup menambah
d. Kurang menambah	e. Tidak menambah	
6. *Apakah materi pelatihan yang saudara ikuti selama ini telah mempengaruhi kualitas pekerjaan saudara?*

a. Sangat mempengaruhi	b. Mempengaruhi	c. Cukup mempengaruhi
d. Kurang mempengaruhi	e. Tidak mempengaruhi	
7. *Apakah materi pelatihan yang saudara ikuti selama ini dapat diaplikasikan dengan mudah di tempat kerja?*

a. Sangat mudah	b. Mudah	c. Cukup mudah
d. Kurang mudah	e. Tidak mudah	
8. *Apakah materi pelatihan yang saudara ikuti selama ini telah menambah semangat kerja saudara?*

a. Sangat menambah	b. Menambah	c. Cukup menambah
d. Kurang menambah	e. Tidak menambah	
9. *Apakah materi pelatihan yang saudara ikuti selama ini telah memudahkan saudara bekerja?*

a. Sangat memudahkan	b. Memudahkan	c. Cukup memudahkan
d. Kurang memudahkan	e. Tidak memudahkan	

10. Apakah materi pelatihan yang saudara ikuti selama ini bersifat informative?
 a. Sangat informative b. Informatif c. Cukup informatif
 d. Kurang informatif e. Tidak informatif
11. Apakah kondisi alat peraga sewaktu saudara mengikuti pelatihan selama ini membantu saudara untuk memahami pelajaran?
 a. Sangat membantu b. Membantu c. Cukup membantu
 d. Kurang membantu e. Tidak membantu
12. Apakah kondisi media belajar sewaktu saudara mengikuti pelatihan selama ini inovatif?
 a. Sangat inovatif b. Inovatif c. Cukup inovatif
 d. Kurang inovatif e. Tidak inovatif
13. Apakah teman / rekan belajar sewaktu saudara mengikuti pelatihan selama ini aktif?
 a. Sangat aktif b. Aktif c. Cukup aktif
 d. Kurang aktif e. Tidak aktif
14. Apakah suasana belajar sewaktu saudara mengikuti pelatihan selama ini menyenangkan?
 a. Sangat menyenangkan b. Menyenangkan c. Cukup menyenangkan
 d. Kurang menyenangkan e. Tidak menyenangkan
15. Apakah para nara sumber yang memberikan pelajaran sewaktu saudara mengikuti pelatihan selama ini komunikatif?
 a. Sangat komunikatif b. Komunikatif c. Cukup komunikatif
 d. Kurang komunikatif e. Tidak komunikatif
16. Apakah para nara sumber yang memberikan pelajaran sewaktu saudara mengikuti pelatihan selama ini berpengalaman dibidang yang diajarkannya?
 a. Sangat berpengalaman b. Berpengalaman c. Cukup berpengalaman
 d. Kurang berpengalaman e. Tidak berpengalaman
17. Apakah kegiatan pelatihan yang saudara ikuti selama ini sudah sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan kerja saudara di sekolah?
 a. Sangat sesuai b. Sesuai c. Cukup sesuai
 d. Kurang sesuai e. Tidak sesuai
18. Apakah semangat kerja saudara meningkat setelah selesai mengikuti suatu kegiatan pelatihan?
 a. Sangat meningkat b. Meningkat c. Cukup meningkat
 d. Kurang meningkat e. Tidak meningkat

Lampiran II:**KUISIONER UNTUK MENJARING DATA TENTANG KEPUASAN KERJA****PETUNJUK :**

Berilah tanda centang (✓) pernyataan dibawah ini sesuai dengan tingkat kepuasan Saudara dalam bekerja,

pilihlah skala jawaban : 5 = Sangat puas

4 = Puas

3 = Cukup puas

2 = Kurang puas

1 = Tidak puas

No.	Butir Pernyataan	Sangat puas	Puas	Cukup Puas	Kurang puas	Tidak puas
1.	Menurut saya tentang penggantian jabatan seperti wakil kepala sekolah, wali kelas di sekolah ini					
2.	Menurut saya tentang kedudukan yang saya peroleh saat ini					
3.	Menurut saya tentang jaminan keamanan dan ketenangan dalam pekerjaan					
4.	Menurut saya tentang jaminan dalam pengembangan profesi					
5.	Menurut saya tentang catatan prestasi yang terdapat dalam DP3 yang saya peroleh					
6.	Menurut saya mengenai gaji, tunjangan, dan honor dengan besarnya tanggung jawab					
7.	Menurut saya tentang catatan kualitas pekerjaan (pengajaran) saya dari hasil supervisi pimpinan					
8.	Menurut saya tentang jaminan kesehatan sebagai pegawai Negeri					
9.	Menurut saya tentang diperbolehkannya menggunakan fasilitas sekolah seperti kertas, komputer, dll.					
10.	Menurut saya terhadap tanggapan pimpinan terhadap keluhan saya misalnya mengenai keuangan, pekerjaan					
11.	Menurut saya tentang pembagian kerja kepanitiaan di sekolah (misalnya menjadi panitia ujian)					

12.	Menurut saya tentang keadaan fisik di sekolah dikaitkan dengan hasil pekerjaan sekarang					
13.	Menurut saya tentang kesibukan yang terdapat di sekolah ini kaitannya dengan rasa kekeluargaan					
14.	Menurut saya tentang hubungan antar pegawai dan guru					
15.	Menurut saya tentang tugas saya dalam mengajar di sekolah dengan dukungan dari rekan sekerja					
16.	Menurut saya tentang kerjasama antar guru					
17.	Menurut saya tentang pekerjaan menjadi guru berdasarkan panggilan hati					
18.	Perasaan saya mengenai cara penetapan mata pelajaran yang saya ajar dengan bakat dan minat saya					
19.	Menurut saya tentang tugas mengajar disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki					
20.	Menurut saya tentang sistem penjenjangan/karir sebagai guru					

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran III:

**KUISIONER UNTUK MENJARING DATA TENTANG PRESTASI GURU
PASCA MENGIKUTI PELATIHAN
(DIISI OLEH KEPALA SEKOLAH)**

PEDOMAN PENGISIAN

Penilai diminta untuk memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban (*Sangat Baik* = 5, *Baik* = 4, *Cukup Baik* = 3, *Kurang baik* = 2, *Tidak baik* = 1) yang dianggap tepat atau lebih cenderung ke arah pilihan yang akan dipilih.

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang baik	Tidak baik
1.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
2.	Mengutamakan kepentingan dinas					
3.	Berani memikul resiko dari keputusan/musyawarah yang diambil					
4.	Menghargai pendapat orang lain					
5.	Menyesuaikan pendapat dengan orang lain yang diyakini benar					
6.	Mampu bekerjasama					
7.	Mencari tata kerja baru					
8.	Mampu mendiskripsikan tujuan pembelajaran					
9.	Mampu memilih/menentukan materi					
10.	Mampu menentukan metode/strategi pembelajaran					
11.	Mampu membuka pelajaran					
12.	Mampu menyajikan pelajaran					
13.	Mampu menggunakan media pembelajaran					
14.	Mampu memotivasi siswa					
15.	Mampu menyimpulkan pelajaran					
16.	Mampu menggunakan waktu					
17.	Mampu mengolah dan menganalisis penilaian					
18.	Mampu menyusun laporan penilaian					
19.	Mampu menyusun program perbaikan					
20.	Mampu menyusun program pengayaan					
21.	Mampu menggunakan alat peraga					
22.	Mengikuti kegiatan kurikulum (KKG, MGMP)					
23.	Menghitung Angka Kredit kenaikan pangkat					
24.	Mampu mengoperasikan komputer					

Data Kuesioner : Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru PNS Kota Batam

Variable X1 (Untuk mengukur validitas dan reliabilitas)

Respon- den	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	2	3
2	3	5	1	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	5	3	3	2	5	3	5	5
3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	5	3	5	5
4	1	3	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2
5	2	4	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	1	4	4	3	3	5	4	3	4
6	2	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5
7	4	1	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	3	5	4	5	5
8	4	1	2	4	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	2	5	5
9	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4
10	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5
11	3	3	2	5	5	3	1	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	2	3	5	4	5	5
12	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	3	5
13	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	3
14	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3
15	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
16	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3
17	5	3	2	5	5	5	1	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5
18	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
19	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2
20	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3
21	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3
22	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	5	4
23	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
24	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5
25	5	5	2	4	4	4	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4
26	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5
27	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
28	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	5	4	2	5	5
29	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3
30	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3	5	5	5

Data Kuesioner : Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru PNS Kota Batam
Variable X2 (Untuk mengukur validitas dan reliabilitas)

Respon- den	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20
1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	5	4
2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3	3
3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4
4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
6	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4
7	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
8	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
9	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	5	4
10	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
11	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3
12	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4
13	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
14	4	4	4	4	5	1	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
16	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	5	5
21	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	5	4	4	5
22	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3
23	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3
25	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
26	3	3	2	5	5	3	1	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	2	3	5
27	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	4	4	5
28	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	5	5
29	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5
30	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5

Data Kuesioner : Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru PNS Kota Batam
Variable Y (Untuk mengukur validitas dan reliabilitas)

Respon- den	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24
1	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	5
2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2
4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	5	5	3
5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	3
6	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
9	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
10	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
12	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3
14	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
15	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
21	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
22	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
23	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5
25	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
26	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
28	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

29	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3
30	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4

UNIVERSITAS TERBUKA

Data Kuesioner : Hubungan Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru PNS Kota Batam
Variabel X1

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3
6	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	3
7	4	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	5	3	3	4	4	4	3
8	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4
9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4
10	3	3	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	5	4
11	4	2	3	2	4	2	3	4	1	3	3	4	4	3	3	4	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	3	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5
15	4	2	3	1	4	2	2	4	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	1	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	4	3
18	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3
20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	3	4	3
26	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	3	5	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3
28	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	3	3	2	3	4

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
29	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
31	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
32	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	2	4	2
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	3
35	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
36	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4
38	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	3	2	4
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	4
42	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
43	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2
44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4
45	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4
47	3	3	2	5	5	5	2	2	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
48	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4
49	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4
51	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	2	3	2	4	2
52	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	5	4
53	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4
54	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
55	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	2
56	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4
57	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	2
58	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3
59	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	3	3

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
60	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2
62	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3
63	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4
65	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3
66	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	1	3
67	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3
68	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4
69	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5
70	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4
76	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3
77	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
78	4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
79	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3
80	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	5
81	5	5	3	5	4	2	3	4	4	4	1	5	3	3	3	2	3	3
82	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
83	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4
84	2	1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4
86	4	2	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	2	3	1	4	4	3
87	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4
88	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	4	5	3
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4
90	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
91	5	1	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	3	2	4	4	2
92	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	5	4
93	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	2	3	4	4	4	4
94	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	2	3	3	4
95	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	1
96	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	3	4	2	3	3	3
97	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	2	4	3	3
98	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4
99	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3
100	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
101	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5
102	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5
103	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2
104	3	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3
106	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	3	3	3	2	2
107	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4
109	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3
110	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4
111	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4
112	5	4	1	3	1	1	4	4	4	5	2	1	3	3	3	3	3	3
113	3	3	1	3	1	1	4	2	4	3	2	1	2	3	2	3	5	3
114	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	2	4	3	4	4	5
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5

Data Kuesioner : Hubungan Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru PNS Kota Batam
Variabel X2

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah
1	5	1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	4	79
2	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	1	4	3	4	3	4	4	80
3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	1	3	3	3	3	3	3	76
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	79
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	73
6	5	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	1	1	3	3	3	3	4	3	73
7	4	5	4	5	5	3	5	3	3	4	5	3	1	3	3	3	3	3	2	2	68
8	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	79
9	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	1	1	4	4	4	5	4	4	78
10	5	2	5	4	4	4	2	4	3	4	5	4	1	1	4	4	4	4	3	3	70
11	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	1	1	1	3	3	4	4	4	4	76
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	90
13	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	80
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	98
15	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	4	4	3	3	4	4	84
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	91
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	93
18	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	86
19	5	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4	1	5	3	3	3	3	4	3	75
20	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	4	4	3	3	5	84
21	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	97
22	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	90
23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	86
24	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	88
25	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	79
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	89
27	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	83
28	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	83

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	83
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	93
31	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	91
32	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	2	3	3	3	81
33	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	89
34	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	3	3	83
35	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	87
36	5	5	5	4	4	4	2	2	2	4	5	4	1	4	3	3	4	3	4	4	72
37	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	1	1	4	4	4	4	4	4	80
38	4	4	5	3	4	3	3	2	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	71
39	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	80
40	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	89
41	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	74
42	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	58
43	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	70
44	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	81
45	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	78
46	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	87
47	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	81
48	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	4	5	5	5	74
49	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	83
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	3	3	3	4	3	4	3	81
51	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	76
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	5	3	5	76
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	75
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	77
55	4	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	1	1	3	4	2	4	3	2	63
56	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	4	3	3	3	73
57	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	2	74
58	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	77
59	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	1	5	3	3	3	3	3	3	80

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah
60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	4	4	4	72
61	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	1	2	2	2	2	3	2	57
62	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	68
63	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	2	1	3	3	2	2	3	3	61
64	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	3	3	5	87
65	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	1	5	3	3	3	3	4	3	80
66	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	1	5	4	3	3	3	4	3	79
67	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	88
68	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	4	4	5	83
69	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	4	4	4	86
70	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	90
71	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	2	4	4	84
72	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	3	3	3	3	4	3	77
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	80
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	75
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	76
76	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	1	1	4	3	5	5	5	5	72
77	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	3	3	3	4	4	4	4	74
78	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	4	1	5	4	2	3	3	3	3	75
79	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	80
80	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	5	5	5	3	76
81	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	76
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	92
83	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	2	3	3	73
84	3	3	5	5	3	5	3	2	2	2	4	3	1	5	3	3	5	4	4	4	69
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	91
86	2	2	3	5	4	3	2	3	2	1	3	1	1	4	3	3	3	2	3	3	53
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	81
88	3	3	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	1	3	5	5	3	5	5	5	81
89	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	3	80
90	2	3	3	4	3	3	3	2	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	64

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Jumlah
91	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	3	2	2	3	3	3	76
92	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	71
93	2	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	1	4	3	4	4	5	5	5	80
94	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	5	3	3	4	3	4	3	73
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	1	3	3	3	83
96	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	70
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	3	3	88
98	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	5	86
99	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	4	74
100	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	72
101	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	4	4	88
102	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	87
103	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	74
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
105	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	78
106	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	2	3	3	3	77
107	5	4	3	5	5	3	3	2	3	3	3	3	1	1	4	4	4	4	5	4	69
108	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	77
109	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	4	4	4	85
110	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	3	86
111	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	82
112	1	2	1	2	4	1	5	1	5	3	4	2	1	5	3	3	3	4	4	4	58
113	1	2	1	2	4	1	5	1	5	3	4	2	1	3	5	3	3	4	4	4	60
114	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	3	3	3	4	4	87
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	92

Data Kuesioner : Hubungan Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru PNS Kota Batam

Variabel Y

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jumlah
1	4	1	1	1	4	2	3	4	5	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	87
2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	84
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	82
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	100
5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	83
6	4	1	3	2	3	1	1	4	4	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	4	82
7	4	1	3	4	4	3	5	5	5	5	1	3	5	3	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	92
8	4	1	3	2	3	1	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	4	85
9	5	1	3	2	3	1	1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	2	4	4	4	85
10	4	2	4	1	3	3	3	2	2	3	3	5	4	3	3	3	3	4	5	2	2	4	4	4	76
11	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	5	3	3	2	3	3	3	78
12	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	3	3	2	100
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	93
14	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	107
15	4	2	3	1	4	2	3	3	3	3	1	4	4	2	5	4	5	5	3	3	2	4	4	3	77
16	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	107
17	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	106
18	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	102
19	5	3	1	1	5	1	1	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	76
20	4	1	1	1	4	3	4	4	4	5	1	5	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	4	3	87
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
22	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	103
23	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	98
24	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	102
25	4	2	3	2	1	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2	4	4	3	89
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	116
27	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	101
28	5	1	3	1	4	3	4	5	4	5	1	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	92
29	4	1	3	1	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jumlah
30	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	3	109
31	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	107
32	5	3	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	3	3	101
33	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	3	1	1	5	5	5	93
34	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	103
35	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	101
36	4	2	1	1	5	2	3	4	4	4	1	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	79
37	5	1	1	5	5	2	4	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	3	4	1	4	4	4	93
38	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	82
39	3	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	90
40	5	3	4	1	4	3	4	4	5	5	2	5	2	3	3	3	3	4	4	2	3	1	5	5	84
41	5	2	4	1	4	3	3	5	5	5	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	4	4	82
42	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	77
43	5	1	3	1	3	3	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	5	1	3	2	2	78
44	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	86
45	4	4	4	1	4	1	2	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	2	2	1	4	4	4	4	77
46	5	5	3	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	3	3	90
47	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	99
48	4	2	3	1	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	80
49	4	1	1	1	3	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	75
50	5	3	1	1	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	3	3	3	93
51	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	2	3	76
52	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	78
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
54	3	1	1	1	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	78
55	4	2	2	1	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	5	1	3	4	4	81
56	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	3	3	3	83
57	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	3	3	1	81
58	4	1	1	1	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	75
59	4	1	1	2	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	76
60	4	1	1	1	5	1	3	5	5	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	1	3	3	4	86

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jumlah
61	5	1	1	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	2	2	2	83
62	4	2	3	1	4	2	3	4	3	4	1	4	3	4	4	3	4	5	4	4	2	3	3	3	77
63	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	75
64	5	1	5	1	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	100
65	5	1	2	4	5	5	5	4	4	4	1	5	3	5	5	4	4	5	5	4	2	3	3	3	91
66	4	2	3	1	5	1	3	5	3	3	2	2	5	4	5	2	1	5	4	2	5	4	3	4	78
67	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	100
68	3	3	1	1	4	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5	4	4	5	1	3	4	5	5	4	86
69	5	1	1	1	5	1	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	94
70	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	98
71	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	94
72	5	2	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	5	1	5	1	3	3	4	89
73	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	3	3	3	86
74	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	84
75	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	3	85
76	4	4	1	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	75
77	2	2	4	2	4	2	2	5	3	4	2	4	4	4	5	4	4	2	5	4	2	3	3	3	77
78	5	1	1	1	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	5	4	4	4	5	5	1	4	2	4	80
79	5	1	1	1	3	3	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	1	3	3	3	83
80	5	3	3	2	4	2	1	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	82
81	4	2	2	3	2	4	4	5	3	4	2	5	5	5	1	1	4	4	3	4	3	3	3	3	79
82	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	104
83	4	2	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	1	5	5	5	4	3	3	3	2	76
84	5	2	3	1	3	3	3	3	4	5	2	3	3	4	5	4	3	3	3	3	1	3	3	3	75
85	5	3	4	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	104
86	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	5	5	4	2	3	2	3	4	5	1	3	3	3	81
87	5	1	1	1	3	5	5	3	3	5	3	5	2	2	4	5	4	5	3	5	1	4	4	4	83
88	3	4	5	1	4	3	3	3	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	5	5	4	94
89	4	3	1	3	3	4	5	3	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	3	3	88
90	4	2	2	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	75
91	5	1	2	1	3	3	5	4	4	5	1	5	4	4	4	4	4	5	2	2	2	3	2	2	76

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jumlah
92	4	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	78
93	4	1	2	1	5	1	3	5	4	5	1	5	5	5	5	5	2	4	5	4	1	3	4	3	83
94	4	4	3	1	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	2	81
95	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	110
96	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	81
97	3	1	4	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	96
98	4	3	1	1	4	3	2	3	4	5	2	3	5	4	5	4	3	4	3	2	2	4	4	4	79
99	4	3	4	2	4	1	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	4	2	1	2	3	3	4	84
100	4	4	1	1	3	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	75
101	4	1	3	1	5	1	3	5	4	5	1	5	4	4	5	5	4	3	3	3	1	5	3	3	81
102	5	2	3	4	4	3	5	4	5	5	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	101
103	3	4	2	1	5	5	4	4	4	3	7	3	5	5	4	4	4	4	5	3	2	3	3	4	87
104	5	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	103
105	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	98
106	4	3	4	2	4	1	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	2	3	3	2	88
107	1	1	5	1	2	2	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	2	4	4	4	78
108	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	92
109	4	2	5	2	5	2	4	3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	96
110	5	3	1	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	3	4	1	2	2	4	86
111	5	2	1	1	2	3	4	3	3	5	2	4	3	4	5	4	4	4	4	3	1	4	4	5	80
112	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	84
113	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	3	4	77
114	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	3	91
115	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	5	4	5	98

Lampiran III

```

REGRESSION  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  /MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP  /CRITERIA=PIN(.05)
POUT(.10)  /NOORIGIN  /DEPENDENT PRESTASIKERJA  /METHOD=ENTER
PELATIHANKERJA KEPUASANKERJA  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)  /RESIDUALS
HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)  /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) .

```

Regression

Notes		
Input	Output Created	16-Jan-2011 14:55:23
	Comments	
	Data	C:\Users\HERNOWO\Desktop\hasil regresi her terbu data.sav
	Active Dataset	DataSet
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	115
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT PRESTASIKERJA /METHOD=ENTER PELATIHANKERJA KEPUASANKERJA /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID) /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
Resources	Processor Time	0:00:01.264
	Elapsed Time	0:00:01.296
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

[DataSet1] C:\Users\HERNOWO\Desktop\hasil regresi her terbaru\data.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PRESTASIKERJA	79.9826	11.77865	115
PELATIHANKERJA	72.0087	8.39747	115
KEPUASANKERJA	79.1043	8.79132	115

Lampiran IV

Correlations

		PRESTASIKERJ A	PELATIHANKER JA	KEPUASANKER JA
Pearson Correlation	PRESTASIKERJA	1.000	.551	.749
	PELATIHANKERJA	.551	1.000	.584
	KEPUASANKERJA	.749	.584	1.000
Sig. (1-tailed)	PRESTASIKERJA		.000	.000
	PELATIHANKERJA	.000		.000
	KEPUASANKERJA	.000	.000	
N	PRESTASIKERJA	115	115	115
	PELATIHANKERJA	115	115	115
	KEPUASANKERJA	115	115	115

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASANKER JA, PELATIHANKER JA ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.573	7.69630

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, PELATIHANKERJA

b. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.581	77.506	2	112	.000

b. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9181.864	2	4590.932	77.506	.000 ^a
	Residual	6634.101	112	59.233		
	Total	15815.965	114			

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, PELATIHANKERJA

b. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-6.135	7.160		-.857	.393
	PELATIHANKERJA	.242	.106	.173	2.288	.024
	KEPUASANKERJA	.868	.101	.648	8.593	.000

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	PELATIHANKERJA	.551	.211	.140	.658	1.519
	KEPUASANKERJA	.749	.630	.526	.658	1.519

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on			Variance Proportions		
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	PELATIHANKERJA JA	KEPUASANKERJA JA
1	1	2.988	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.944	.93	.40	.07
	3	.005	23.960	.06	.60	.93

a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	51.6503	99.2927	79.9826	8.97456	115
Std. Predicted Value	-2.823	2.152	.000	1.000	115
Standard Error of Predicted Value	.723	3.059	1.171	.420	115
Adjusted Predicted Value	52.8707	99.3601	79.9673	9.01209	115
Residual	-18.81548	20.05035	.00000	7.62849	115
Std. Residual	-2.445	2.605	.000	.991	115
Stud. Residual	-2.461	2.651	.001	1.010	115
Deleted Residual	-19.06659	20.76063	.01528	7.92844	115
Stud. Deleted Residual	-2.519	2.726	.001	1.021	115
Mahal. Distance	.016	17.014	1.983	2.572	115
Cook's Distance	.000	.202	.013	.034	115
Centered Leverage Value	.000	.149	.017	.023	115

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	PELATIHANKERJA	.551	.211	.140	.658	1.519
	KEPUASANKERJA	.749	.630	.526	.658	1.519

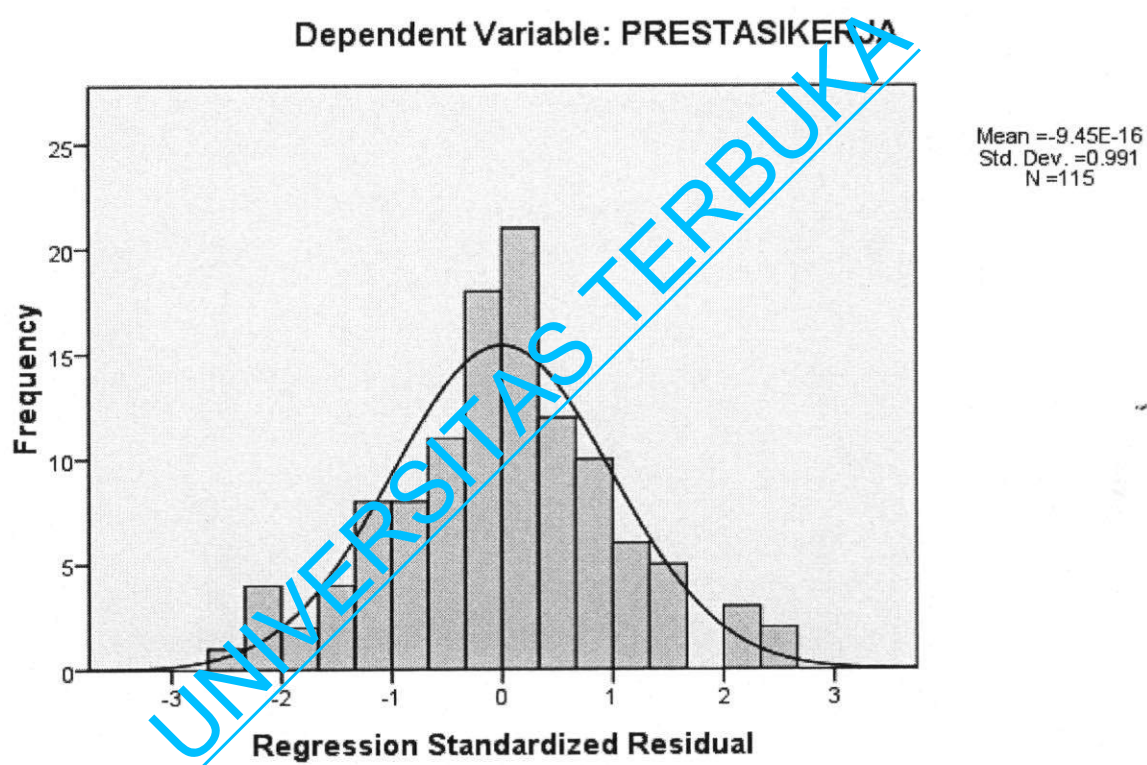
a. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran V

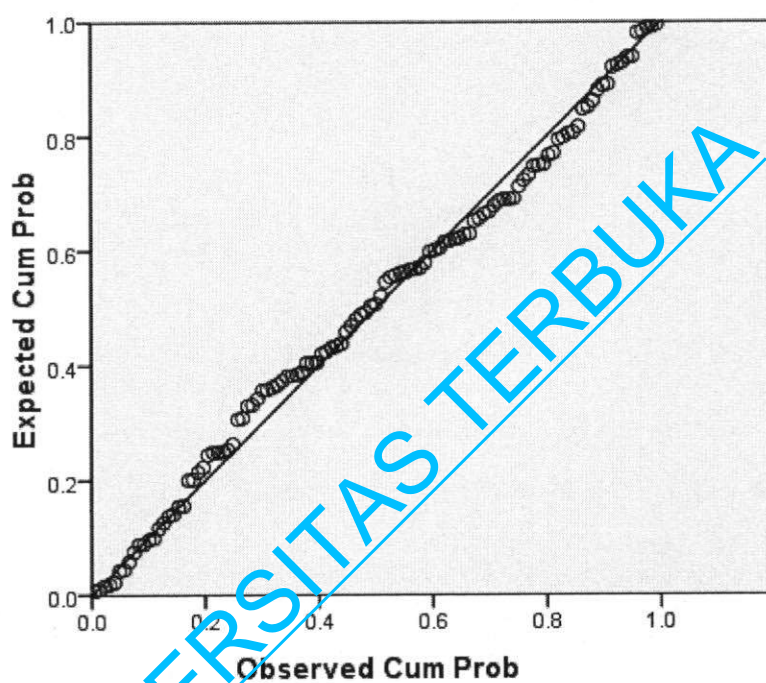
Charts

Histogram



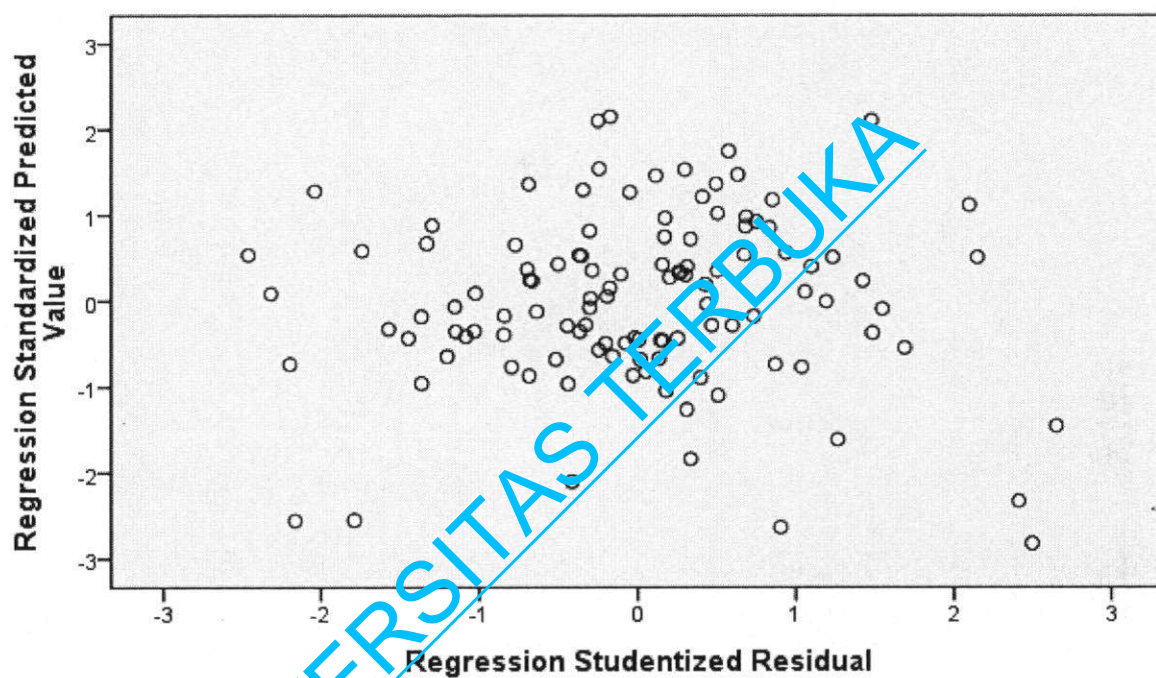
Normal P-P Plot of Regression Standardized
Residual

Dependent Variable: PRESTASIKERJA



Scatterplot

Dependent Variable: PRESTASIKERJA



Lampiran VI

DESCRIPTIVES VARIABLES=PELATIHANKERJA KEPUASANKERJA PRESTASIKERJA /SAVE
/STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX.

Descriptives

Notes		
Input	Output Created	16-Jan-2011 14:55:54
	Comments	
	Data	C:\Users\HERNOWC\Desktop\hasil regresi her terbaru\data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data	115
	File	
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Resources	Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=PELATIHANKERJA KEPUASANKERJA PRESTASIKERJA /SAVE /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX.
	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.109
Variables Created or Modified	ZPELATIHANKERJA	Zscore(PELATIHANKERJA)
	ZKEPUASANKERJA	Zscore(KEPUASANKERJA)
	ZPRESTASIKERJA	Zscore(PRESTASIKERJA)

[DataSet1] C:\Users\HERNOWO\Desktop\hasil regresi her terbaru\data.sa

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
PELATIHANKERJA	115	42.00	45.00	87.00	72.0087
KEPUASANKERJA	115	47.00	53.00	100.00	79.1043
PRESTASIKERJA	115	69.00	75.00	120.00	79.9826
Valid N (listwise)	115				

Descriptive Statistics

	Std. Deviation	Variance
PELATIHANKERJA	8.39747	70.517
KEPUASANKERJA	8.79132	77.287
PRESTASIKERJA	11.77865	138.737

UNIVERSITAS TERBUKA

```
GET FILE='C:\Users\Administrator\Documents\data demografi.sav'. GET
FILE='C:\Users\Administrator\Documents\data demografli.sav'. REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS
R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN
/DEPENDENT Prestasikerja /METHOD=ENTER TkPendidikan Usia Masakerja
JenjangPendk.
```

Regression

Notes		
Input	Output Created	10-Sep-2011 22:54:06
	Comments	
	Data	C:\Users\Administrator\Documents\data demograf1i.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	115
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Prestasikerja /METHOD=ENTER TkPendidikan Usia Masakerja JenjangPendk.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:01.060
	Memory Required	2292 bytes

Notes

Input	Output Created	10-Sep-2011 22:54:06
	Comments	
	Data	C:\Users\Administrator\Documents\data demograf1i.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	115
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV (CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Prestasikerja /METHOD=ENTER TkPendidikan Usia Masakerja JenjangPendk.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:01.060
	Memory Required	2292 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet2] C:\Users\Administrator\Documents\data demograf1i.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasikerja	79.9826	11.77865	115
TkPendidikan	3.6957	.90004	115
Usia	1.9652	.73664	115
Masakerja	1.6087	.76886	115
JenjangPendk	2.7391	.84901	115

Correlations

		Prestasikerja	TkPendidikan	Usia
Pearson Correlation	Prestasikerja	1.000	-.331	-.046
	TkPendidikan	-.331	1.000	-.029
	Usia	-.046	-.029	1.000
	Masakerja	.081	-.110	.378
	JenjangPendk	-.223	.331	-.015
Sig. (1-tailed)	Prestasikerja		.000	.314
	TkPendidikan	.000		.378
	Usia	.314	.378	
	Masakerja	.196	.120	.000
	JenjangPendk	.012	.000	.438
N	Prestasikerja	115	115	115
	TkPendidikan	115	115	115
	Usia	115	115	115
	Masakerja	115	115	115
	JenjangPendk	115	115	115

Correlations

		Masakerja	JenjangPendk
Pearson Correlation	Prestasikerja	.081	-.209
	TkPendidikan	-.110	.331
	Usia	.378	-.015
	Masakerja	1.000	-.037
	JenjangPendk	-.037	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasikerja	.196	.012
	TkPendidikan	.120	.000
	Usia	.000	.438
	Masakerja	.	.348
	JenjangPendk	.348	.
N	Prestasikerja	115	115
	TkPendidikan	115	115
	Usia	115	115
	Masakerja	115	115
	JenjangPendk	115	115

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JenjangPendk, Usia, TkPendidikan, Masakerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	.129	.097	11.19026

a. Predictors: (Constant), JenjangPendk, Usia, TkPendidikan, Masakerja

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.129	4.076	4	110	.004 ^a

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2041.566	4	510.392	4.076	.004 ^a
	Residual	13774.399	110	125.222		
	Total	15815.965	114			

a. Predictors: (Constant), JenjangPendk, Usia, TkPendidikan, Masakerja

b. Dependent Variable: Prestasikerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	98.958	5.951		16.630	.000
	TkPendidikan	-3.774	1.241	-.288	-3.041	.003
	Usia	-1.355	1.537	-.085	-.881	.380
	Masakerja	1.176	1.481	.077	.794	.429
	JenjangPendk	-1.555	1.308	-.112	-1.188	.237

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	98.958	5.951		16.630	.000
	TkPendidikan	-3.774	1.241	-.288	-3.041	.003
	Usia	-1.355	1.537	-.085	-.881	.380
	Masakerja	1.176	1.481	.077	.794	.429
	JenjangPendk	-1.555	1.308	-.112	-1.188	.237

a. Dependent Variable: Prestasikerja

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	TkPendidikan	-.331	-.278	-.278	.880	1.136
	Usia	-.046	-.084	-.078	.857	1.167
	Masakerja	.081	.075	.071	.847	1.181
	JenjangPendk	-.209	-.133	-.106	.890	1.123

a. Dependent Variable: Prestasikerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on		
		Eigenvalue	Condition Index
1	1	4.661	1.000
	2	.179	5.101
	3	.088	7.273
	4	.050	9.675
	5	.022	14.418

a. Dependent Variable: Prestasikerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Variance Proportions				
		(Constant)	TkPendidikan	Usia	Masakerja	JenjangPendk
1	1	.00	.00	.00	.01	.00
	2	.00	.04	.05	.48	.08
	3	.00	.00	.80	.45	.06
	4	.04	.37	.06	.00	.82
	5	.95	.59	.09	.06	.04

a. Dependent Variable: Prestasikerja

UNIVERSITAS TERBUKA